The Panasonic Report
for Sustainability 2008

社会・環境報告 2008 ―詳細版― 2008年6月

Panasonic
ideas for life

e報告書

目 次

報告アプローチ …… 3

トップメッセージ:
持続可能な社会にむけたグローバルエクセレンスの条件とは …… 7

CSR経営の実践

「CSR経営」の推進 …… 12
「CSR経営」を支えるガバナンス …… 15
・コーポレートガバナンス …… 18
・行動基準 …… 27
「CSR経営」の展開 …… 38

ハイライト

世界各地での商品・サービスによる貢献 …… 44

製品安全問題と工場火災のご報告 …… 51

CSRへの取り組み

地球環境との共存 …… 54
企業市民活動 …… 57
健全な社会への貢献 …… 69
優れた職場環境の実現 …… 72
商品・サービスにおける責任 …… 83
CSR調達の推進 …… 91
・調達方針 …… 93
・購入先様へのお願い …… 95
・クリーン調達宣言 …… 96

第三者意見 …… 98

不変の経営理念とグローバル・パナソニック …… 99

企業情報 …… 102

決算短信（平成20年3月期）

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

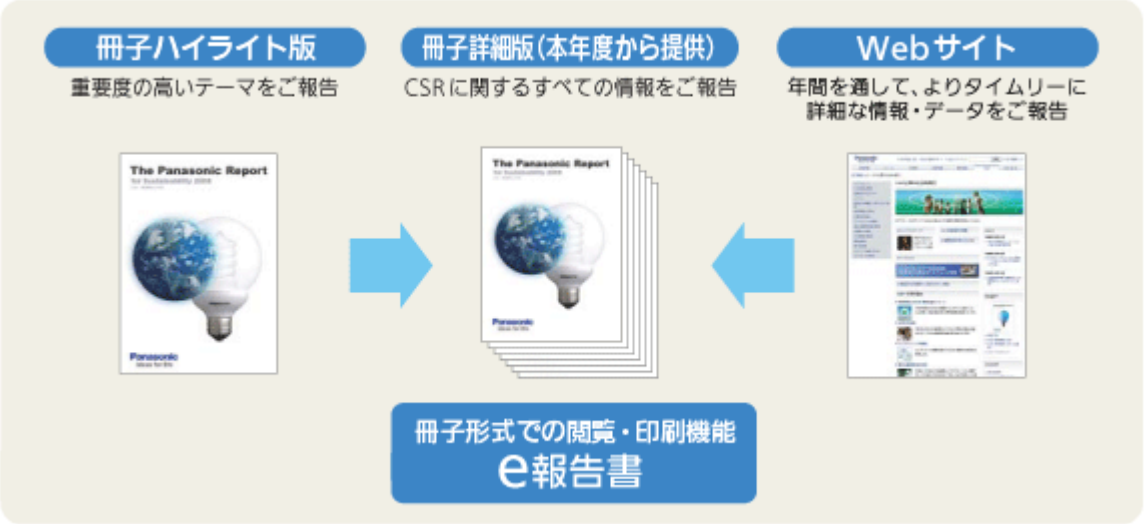
報告アプローチ

私たちの伝えたいこと

CSRに関する説明責任を強化するため、2007年度、ステークホルダーの関心事をふまえグローバルな基準・ガイドライン等を参照し、当社独自の報告アプローチを開始しました。今後とも、さらなる説明責任を果たすため、情報開示のあり方の継続的な改善に取り組んでまいります。

冊子とWebサイトが一体となったCSR報告書

当社では、CSRに関する十分な説明責任を果たすには年1 回の報告では不十分と考え、取り組み・成果をよりタイムリーに報告するアプローチを開始いたします。Webサイトにおける報告の強化はもちろん、情報の更新性、読者の閲覧性、印刷・配送による環境負荷の低減を考慮し、Web上での電子データ版「社会・環境報告2008（詳細版）」を新たに発行いたします。



冊子ハイライト版	● 当社のユニバーサルデザイン対応フォント（PUDフォント）を用いています
Webサイト	● 当社グローバルサイト（および各地域サイト）から世界各国へ向けて報告しています ● 当社ユニバーサルデザイン指針に基づき、音声ブラウザ（読み上げソフト）対応をはじめとして、アクセシビリティ・ユーザビリティに配慮しています

考え方

多様な事業を営む当社にとって、持続可能性に関する課題は広範にわたります。その中から重要なものを抽出・分析し報告する手段として、世界中のさまざまなステークホルダーの意見が反映された「グローバル・レポーティング・イニシアティブ　サステナビリティレポーティングガイドライン第三次改訂版（GRI G3）」や環境省による「環境報告ガイドライン07年度版」等を参照し、当社独自の「CSR報告ガイドライン」を作成しました。とくに、報告事項の合理的選定方法としては、AA1000※の3原則を参照しました。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

AA1000の三原則

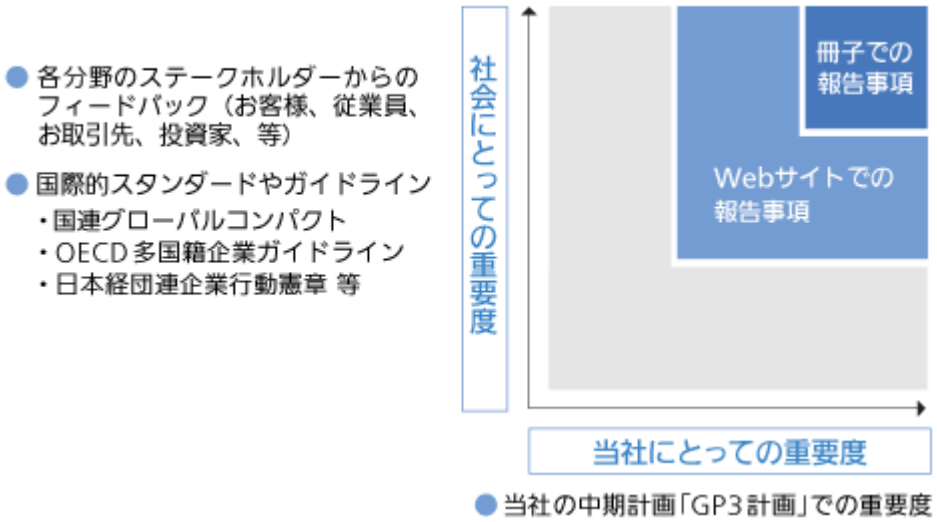
重要性	ステークホルダーの行動・意思決定に必要な情報が含まれているか
完全性	組織が持続可能性に関連する重要な側面をどの程度完全に特定し理解しているか
対応性	ステークホルダーの関心に適切に対応し、その結果が開示されているか

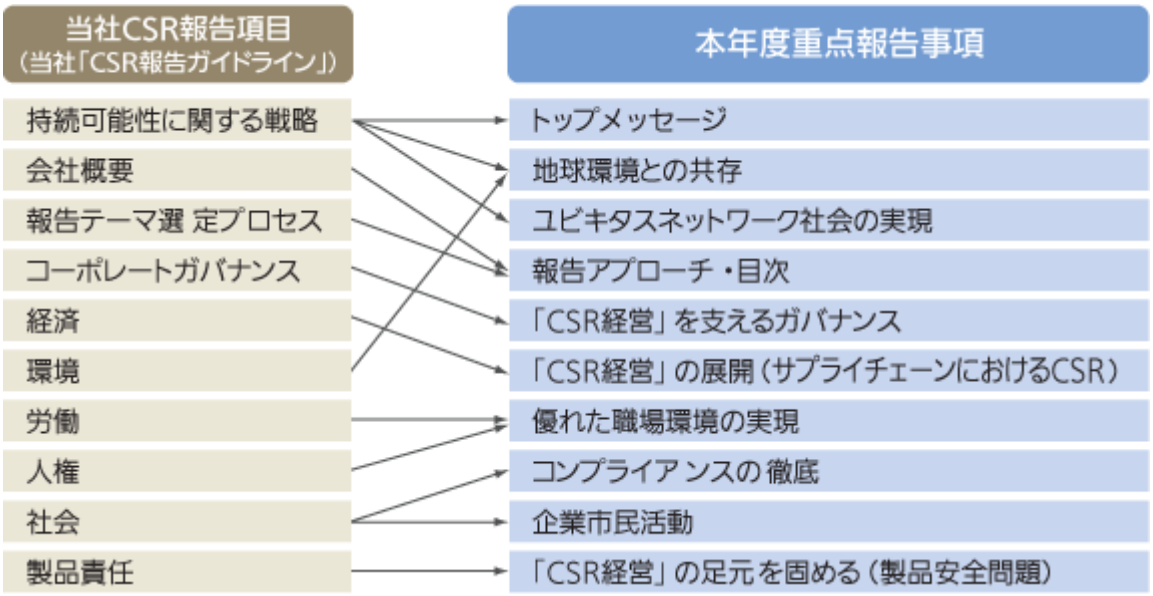
※　英国アカウンタビリティー社が開発したCSR情報開示規格

1. 何をお伝えするか（重要性の考え方と判断基準）

当社は、アカウンタビリティー社が提唱する5つの重要性テストに基づいて、さまざまな社会・環境課題のうちで何が当社の事業活動に関連が深く、かつ影響度が高いかを検討しました。具体的には、持続可能な発展のための世界経済人会議（WBCSD）や国連による調査・レポートなど、幅広く得られるグローバルな情報源を活用し、さらに専門家とのコンサルテーションを通じて、CSR課題の洗い出しと重要な報告事項の選定を行いました。当社にとって重要度が高く、かつ社会・ステークホルダーにとって重要度が高いもの、という観点に基づき、項目の洗い出しと選定を行いました。（下図参照）

《報告テーマ選定の考え方》





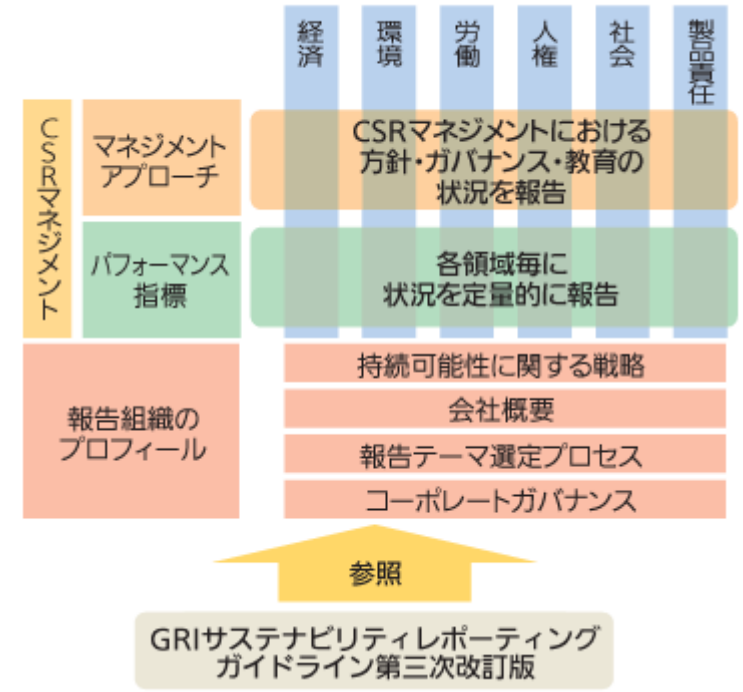
©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2. どこまでお伝えするか（完全性の考え方）

報告テーマの範囲

CSR報告内容が、企業にとって都合のよいことばかり選択するのではなく、網羅的に重要な事象を取り扱うことに留意しました。報告事項の網羅性を担保するために、GRI G3などを参照し作成した、当社独自の「CSR報告ガイドライン」に基づいた報告を実施しています。

《当社「CSR報告ガイドライン」》



報告対象の範囲について

報告対象の範囲は、それぞれの項目のコンプライアンス・レベルや経営課題との関連性、社会・環境への影響度合いなどに基づいて、重み付けした上で設定しました。

報告対象には、当社のすべての国内・海外関係会社が含まれています。ただし、一部のデータでは主要なグループ企業のみを対象としているものもあります。詳細は下記「報告対象の範囲」をご覧ください。

報告対象の範囲

期間	年間実績データは、基本的に2007年度（2007年4月1日～2008年3月31日）ですが、活動内容は一部2008 年度も含みます。グラフの年表示は、年度で記載しています。
組織	松下電器産業株式会社と国内・海外関係会社
データ	グループ連結対象会社を基本としていますが、「環境報告」は環境マネジメントシステムを構築している全事業場を対象としています。

3. どのようにお伝えするか（対応性の考え方）

当社は「お客様第一」「共存共栄」「衆知を集めた全員経営」などの考え方に基づき、重要なステークホルダーであるお客様・取引先様や従業員との対話を重視してまいりました。具体的にはお客様・従業員の意識調査、社内外の関係者を集めた専門委員会の開催など、さまざまなステークホルダーとの対話を実施しております。

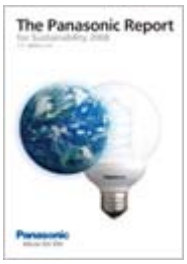
©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

今回、新しい報告アプローチを採用した当社にとって、今後に向けて取り組むべき多くの課題があると認識しています。さまざまな国や地域、当社の多様な事業に関わるステークホルダーに対応するためには、当社独自のステークホルダー・エンゲージメントのあり方を追求していく必要があると考えています。また、社員一人ひとりが日々の行動の中でステークホルダーと対話し、CSR 課題を事業活動の中に組み込んでいくプロセスの確立に、継続的に取り組んでまいります。

各レポート・ウェブサイト

各レポート冊子・ウェブサイトは以下より、ご確認いただけます。

CSR活動について



社会・環境報告
松下グループのCSRへの取り組みについてご報告しています。

CSRサイト

http://panasonic.jp/csr/

企業市民活動について

企業市民活動レポート
松下グループの社会貢献活動の取り組みについてご報告しています。

Panasonic Special
松下グループの社会貢献活動レポート

http://panasonic.co.jp/cca/

環境活動について

環境データブック
松下グループの環境活動の取り組みについてご報告しています。(年1回発行)

環境活動サイト

http://panasonic.co.jp/eco/

財務情報について

年次財務報告書
(アニュアルレポート)
松下グループの事業概況と財務情報についてご報告しています。

IR情報

http://ir-site.panasonic.com/jp/

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

トップメッセージ

持続可能な社会に向けたグローバルエクセレンスの条件とは

対談者プロフィール

松下電器産業株式会社
取締役社長 大坪文雄

オーディオ生産技術部門、シンガポール製造子会社社長、オーディオ事業部長、パナソニックAVCネットワークス社社長を経て、2006年6月より現職。

CSRヨーロッパ代表
Kerstin Born （カースティン・ボーン氏）

CSRヨーロッパ（CSR推進を目的とした欧州企業による会員制組織）総代表。国際ビジネス、NGO、ヨーロッパ行政府において15年以上のマネジメント経験を持つ。ブリュッセル在住。

対談司会
杉本由紀子氏

米国金融機関にて日本株運用責任者としてマネージングディレクターなどを歴任。現在は子どものためのミュージアム建設などチャリティ活動にも携わる。ロンドン在住。

引き継がれる創業者の経営理念

「企業の良心」に基づき率先垂範

杉本： 松下電器は今、グローバルに事業を行っていますが、創業の精神や経営理念を社内で受け継いでいくために、創業者の生涯やその考え方を紹介する「松下電器歴史館」（門真市）を公開されていますね。ボーンさんは、今回の対談に先立ち、松下電器歴史館をご覧になられましたが、どのように感じられましたか。

ボーン： 非常に感銘を受けました。60年も70年も前、ヨーロッパでもまだそれほど多くの人がCSR（企業の社会的責任）について語っていなかった時代に、創業者の松下幸之助さんは、すでに経営やCSRについて深い洞察をされていました。歴史館ではそのことが非常に謙虚に語られており、それが一層、印象的でした。私も含め職業人として何かを成し遂げたいと思うすべての人にとって、彼の言葉は励みと支えになると思います。

大坪： 松下電器歴史館を訪れるたびに感じるのは、90年間、松下電器には「企業は社会の公器」「本業を通じた社会への貢献」という創業者の経営理念が脈々と受け継がれ、それをベースに経営が進められてきたということです。言ってみれば、わが社は企業の存在意義を90年間求め続けてきたということです。これには一種の感動すら覚えますが、一方で今後も創業者の経営理念を未来永劫、受け継いでいかなければならないという責任も感じます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

対談の様子

杉本： 私は長い間金融業界にいましたが、投資の世界でも、CSRが非常に重要なトピックになっています。CSRに関する社会全体の取り組みという点では欧州が一歩先を行っているように見えますが、欧州で今何が議論され、実行されているのでしょうか。

ボーン： 欧州のCSRの特徴は3点あります。1点目は、企業が単独ではなく、他社と協力して取り組んでいるということです。すべての課題を1社では解決できないと考えているからです。2点目は、さまざまなステークホルダーを考慮に入れるべきだということ。CSRを企業だけで論じることはできません。企業は開かれた耳を持たなくてはなりません。そして3点目は、CSRを事業の主軸に据えていることです。「付録」ではなく、日常の業務に組み込むべきなのです。

大坪： 創業者・松下幸之助は「企業というものは、社会と別のものと考えるべきではない。企業というのは、社会の一員である」と著書に記しています。私自身も「企業は社会の一員である」と考えれば、企業が社会と調和するのはもちろんのこと、社会としてこれが正しいと素直に感じたことを自ら実践することが非常に大事だと考えます。これを「企業の良心」と呼びたいと思います。企業の良心をもって行動すれば、ボーンさんが言われた3つの点もおのずと実践できると思います。

地球環境との共存:CO2削減を経営指標に

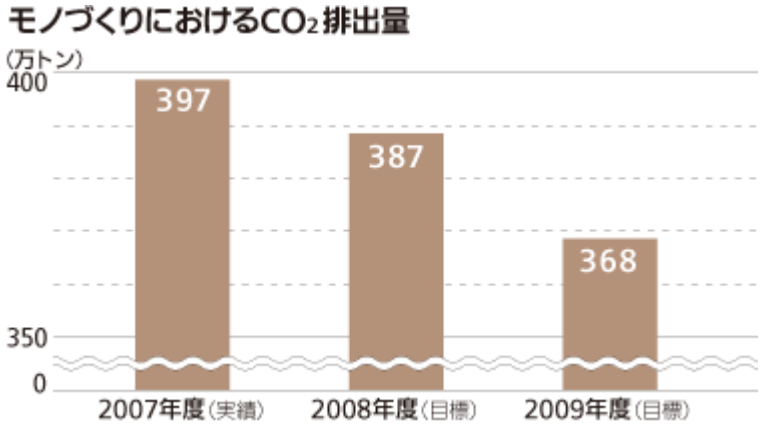
CSR課題を革新のチャンスに

杉本： 幸之助さんは、環境問題にも触れています。企業はお金を儲けるためだけにあるのではない。地球環境の保護に貢献することで、社会を良くするお手伝いをしなくてはならない、と。欧州でも環境問題は非常に重要な論点の一つですね。

ボーン： 環境問題は世界中の最優先課題です。CO2をどう削減するか。その中で、御社はCSRを事業の本流に据えるために大変な努力をされていますね。CO2削減という環境目標を、利益目標や売上目標と同じように企業戦略の中に組み込んでおられることには、大変感銘を受けています。

大坪： わが社にとっても、成長しながらCO2の排出を減らすのは容易ではありません。しかし、企業の経営にとって、地球環境との共存は本当に重要です。創業者は「松下電器の存在が社会と調和しない、社会に役立たないものであれば、すぐに解散すべきだ」と以前から話していました。わが社は外から求められてやるのではなく、自分たちの意志で地球環境と共存していきたい。このような考えから昨年、グローバル規模でモノづくりでのCO2排出量を2009年度までに30万トン削減するという目標を打ち出しました。そしてこれを各事業領域の経営成果の評価項目に入れると明言しました。日本の環境技術は進んでいるという自負を持っていますが、単にそれをアピールするだけでなく、達成目標として明確にしたのです。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008



ボーン： 温室効果ガスの削減については、経営の制約になると受け止めている企業もありますが、御社のように革新のための良い機会ととらえている企業もあるということですね。

大坪： わが社では、外部機関からエネルギー効率が低いと評価された商品を2009年度中にすべてなくしてしまおうとも考えています。

ボーン： それは、また一歩先を行く取り組みですね。

大坪： 地球環境との共存がビジネスチャンスになる「エコ・プレミアム」の時代が到来したのです。

杉本： 御社は製品のリサイクル専門工場を自社でお持ちですね。私は「松下エコテクノロジーセンター」(兵庫県)で製品リサイクルの様子を見学しました。

松下エコテクノロジーセンターでの製品リサイクルの様子

ボーン： 私も見学しましたが、非常に細かいところまで驚くほど革新的で、リサイクルプロセスの輪が完結していますね。回収品が1カ所に集められ、すべてが解体された後で、リサイクルされたパーツを使って新しい製品ができていきます。

大坪： 昨年10月、CO2の30万トン削減を発表した記者会見で、ある欧州の記者に「パナソニックのリサイクルセンターは、利益を出していると聞きました。なぜ、リサイクルは儲かるビジネスだとアピールしないのですか」と質問を受けました。そのとき私は、こうお答えしました。「リサイクルセンターについては、一定の利益を得ることを期待していません。使用済みの製品をどうリサイクルするかを目的の中心に据えた施設であって、お金を儲けることを目的としているのではありません」。

ボーン： なるほど。とはいえ、このリサイクル事業の採算が取れたら、他のメーカーに対しても魅力的な手本になるでしょう。リサイクルは必ずしもコストではないということですから。

大坪： エコテクノロジーセンターの目的は新しいリサイクルの技術の開発です。もし利益が出れば、さらに新しい技術の開発のために再投資します。これが私たちの基本的な考え方です。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

未来を担う子どもたちのために

杉本： 私は今、ロンドンの子ども博物館設立に携わっています。ロンドンは大きな都市ですが、子どもだけのための博物館がありません。御社のパナソニックセンター東京の体験型ミュージアム「リスーピア」は、良いお手本になります。

大坪： 日本でも大学生の理科系離れが深刻です。当社のような製造業で大事なことは、理科系であっても理科系でなくても、モノをつくるということ、あるいはたとえつくらなくても、自分たちの商品に興味があるということです。そうすればいいチームワークができると思うのです。チームとなって仕事をするには、モノづくりに興味を持った若い人材が潤沢にほしい。モノづくりに興味を持つためには、モノがどうして動くのか、モノがどうできているのかに子どものころから興味を持ってほしい。

ボーン： リスーピアは、子どもたちが先端技術に触れることで、技術とはエキサイティングで、自分でもつくることができ、理解できるものだということを知ってもらえる非常によい場所だと思います。こうした次世代のための場所を提供することも、企業にとってもう一つの社会貢献ですね。御社が持つ技術や特性を活かしたこのような協力がなければ、子どもたちはなかなかこういったことを経験できないと思います。

大坪： リスーピアは、今は東京にしかありません。しかし、見学された各国の政府関係者の方々から「私たちの国にもつくってほしい」というご要望をたくさんいただいています。こうしたご要望には可能な限り対応していきたいと思います。

理数の魅力とふれ合うための体験型ミュージアム「リスーピア」

「入り交じる」:さらなるダイバーシティをめざして

杉本： 欧州では、CSRテーマの1つとしてダイバーシティ（多様性）が注目されているようですね。

ボーン： 欧州では2007年はダイバーシティの年でした。欧州で関心の高いCSR課題は3つあります。1つ目はエンプロイアビリティ（雇用可能性）をいかにして広げるかです。欧州では、高齢者や障がい者、移民の雇用環境は決して恵まれたものではありません。これらの人々をどのように活用するかについて、すべての企業がステークホルダーとともに取り組んでいます。2つ目はグローバルなサプライチェーンに関すること。そして、3つ目がダイバーシティです。

とくにダイバーシティは、企業がもっと真剣に取り組むべき分野です。21世紀に入り、多くの企業活動がグローバル化していますが、異なる文化の中で仕事をリードし、経営に参画する力を持つ女性は多く存在します。また男女の平等を追求するだけでなく、たとえば障がい者の生活をより快適にし、社会で活躍する上でのバリアを取り除くために、技術がなし得ることも大きいと思います。

御社はこれまで、独創性をもって数多くの先駆的なことを成し遂げてこられています。ダイバーシティの分野でも同じように独創性を発揮し、リードしていただきたいですね。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

大坪： 私たちの経営はかつてないほどグローバル化し、もはや日本の若い世代だけに頼っていては経営ができない時代になりました。ダイバーシティは環境問題と同様、その重要性を自覚しないと企業経営はうまく行きません。私にとって一つのキーワードは「入り交じる」です。互いの価値観の違いを受け入れ、いろいろな国の人が入り交じって仕事をしようということです。

大阪の交野市に車椅子を利用する重度障がいのある人が社員の大半を占めるグループ会社があります。岡山県でも100人近い知的障がい・身体的に障がいのある社員の中に障がいのない社員が入り交じって、AV商品をつくっています。こうした現場を見ると、人間には本来、何も差がないことがわかります。知的障がいがある人も8時間働き、完璧な品質確認作業をしています。交野でも岡山でも、手足の不自由な人、車椅子の人が、大きな成果を上げています。

私たちは、障がいの有無に関わらず仕事ができる設備やモノづくりの仕組みをどんどん生み出していきたいと考え、そのための新しい技術の開発にも積極的に取り組んでいます。そうした技術からは、すでに商品として実を結びつつあるものも生まれています。たとえば、上肢リハビリ支援スーツや安全な歩行を支援するロボットなどです。これらは将来、当社のコアビジネスになるかもしれません。

また、わが社は「イーユーハウス」というものも提案しています。これは、あらゆる人にとって生活しやすく、なおかつ環境にも配慮するというコンセプトを当社の技術で具体化したものです。

あらゆる人にとって生活しやすく、環境にも配慮する「イーユーハウス」

杉本： 先進的でエコなアイディアがつまったお風呂、太陽光発電、燃料電池コージェネレーションシステムなどが装備されたすばらしい体験ハウスですね。

ボーン： 欧州から日本に来ると、「新しい技術の世界」に来たような気がします。イーユーハウスは大変細かいところまで配慮が行き届き、いたるところにユニバーサルデザインが適用されていますから、台所にいるのがもっと楽しくなりそうですね。

大坪： イーユーハウスは完全にバリアフリーです。高齢者の方でも、この新しい家では生活をより楽しんでいただけると思います。

ボーン： すばらしいですね。事業をグローバルに展開する中で、それぞれの国のステークホルダーの期待に応えていくということは大変ではありますが、それを逆境ととらえるのではなく、むしろチャンスととらえる考え方を持っていれば、それほど難しいことではないと思います。

大坪： いろいろと貴重なご意見ありがとうございます。最後になりますが、今年は創業90周年を迎え、10月からは社名も「松下電器産業株式会社」から「パナソニック株式会社」に変更を予定しています。我々には「企業は社会の公器」「本業を通じた社会への貢献」という創業者の理念を維持し、さらに深く実践していくという大きな責任があります。この重みを感じながら、今後ともしっかりと社会に貢献していきたいと考えています。

ボーン： 御社の経営スローガンは「打って出る」ですね。期待しています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

「CSR経営」の実践

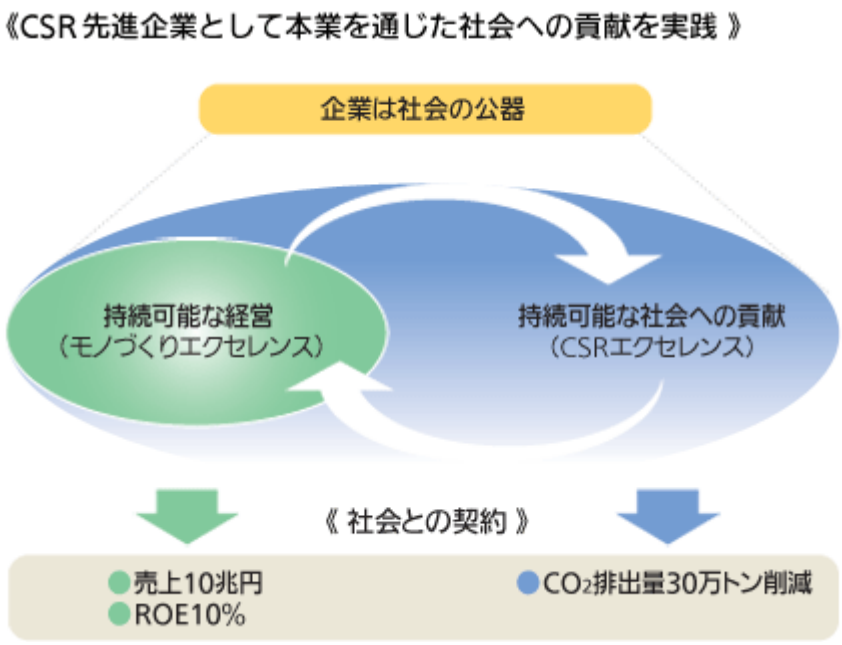
「社会の公器」に基づくCSR経営

当社は創業以来の経営理念に基づき「本業を通じた社会への貢献」を実践してまいりました。当社にとってこの不変の経営理念は最大のコーポレートガバナンスでもあります。21世紀を迎え急速なグローバル化が進む中、社会環境はより一層多様化しています。「人類と地球環境の共存」を全世界共通の課題ととらえ、法律やルールを超えた「企業の良心」でグローバル・パナソニックのCSR経営を実践してまいります。

「CSR経営」の推進

CSR先進企業として本業を通じた社会への貢献を実践

2007年度よりスタートした中期計画「GP3計画」では、「モノづくり立社」の実現によりグローバルエクセレンスへの挑戦権をめざすことを骨格としてまいりましたが、地球規模での環境問題がより深刻さを増す中、同年10月に新たに「環境戦略」を打ち出し、「収益を伴った着実な成長」と「すべての事業活動で環境負荷を削減」することを車の両輪として推進することを決定いたしました。この具体的な目標としてCO2排出量を2006年度比30万トン削減することをめざし、全事業場で取り組んでいます。

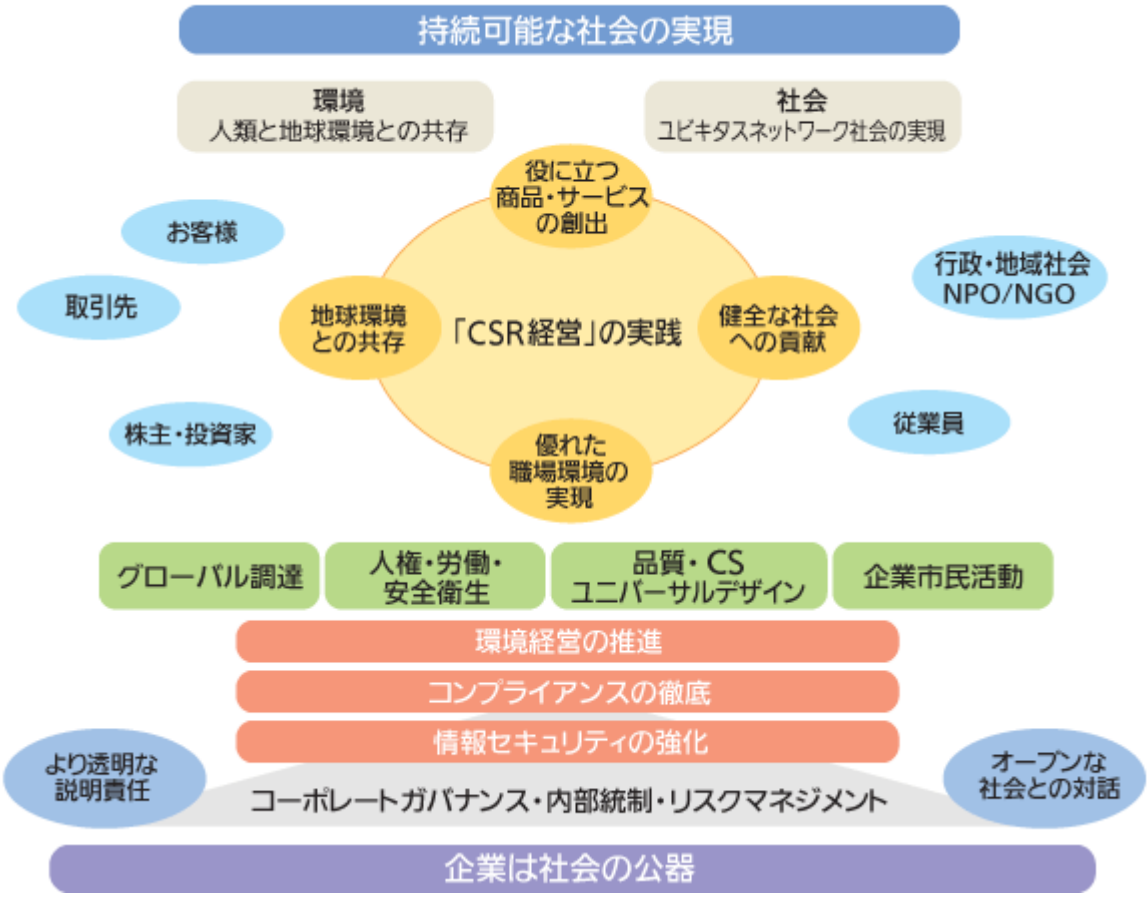


2007年度の主な取り組みと成果

当社は「CSR経営」の実践にあたり、2007年度から継続して下のようなフレームワークをもって推進しています。ベースにある「企業は社会の公器」という経営理念は普遍ですが、実践の方法は社会・環境課題の変化に応じて変えていく必要があります。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

《松下グループCSR推進フレームワーク》



世界各地で異なる社会・環境課題に取り組み、それぞれの地域で社会的責任を果たしていくには、各地域のステークホルダーとの積極的な対話を行うことが重要です。欧州では、以前から環境、人事等の分野でさまざまなステークホルダーとの対話を進めてまいりましたが、2008年4月からは、欧州でCSRを推進する企業ネットワーク「CSRヨーロッパ」に参画。ステークホルダーとの対話をさらに促進しています。

社会的責任投資（SRI）の成長など、投資家のCSRへの関心もますます高まっています。当社は投資家の関心事に応える情報開示・対話にも積極的に取り組んでまいりました。その結果、世界の代表的SRIインデックスであるダウジョーンズ・サステナビリティ・インデックス（DJSI）、FTSE4Good、ETHIBELエクセレント・インベストメント・レジスターに継続採用されています。また、2008年1月の世界経済フォーラム（ダボス会議）で発表された「世界で最も持続可能性のある企業100社」にも選出されました。

《当社はグローバルなSRIインデックス・レジスターに採用されています。》

Dow Jones Sustainability Indexes Member 2007/08

FTSE4Good

ETHIBEL MEMBER OF THE ETHIBEL INVESTMENT REGISTER

また、当社はグローバルに事業を行う製造業として、幅広いサプライチェーンに責任があります。当社が率先して環境、人権などの社会的責任を果たすとともに、取引先・購入先とも協力して健全な社会の実現をめざしてまいります。その取り組みの一環として、2007年度、自社および取引先と協力して当社のCSR重点項目を洗い出す取り組みを開始しました。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2008年度の取り組み

持続可能な社会の実現に貢献するためには、自社の取り組みだけでは限界があります。2008年度は世界各地のステークホルダーとの対話をさらに強化し、国や企業の枠を超えた取り組みに積極的に参画してまいります。自社の取り組みとしては、2007年度に開始したCSR重点項目の洗い出しをより広い事業領域に拡大するとともに、サプライチェーンとも協力して取り組んでまいります。持続可能性課題解決への貢献とマーケティングや事業活動を融合することも重要です。すでに国内で成功を収めている環境貢献とマーケティングの融合をはじめ、より広い分野・地域に取り組みを広げてまいりたいと考えております。

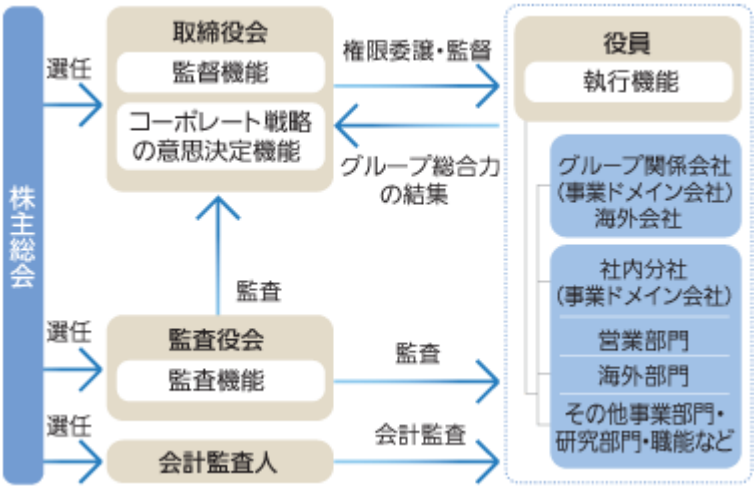
©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

「CSR経営」を支えるガバナンス

「CSR経営」の基本は健全なマネジメント体制にあります。当社は取締役と役員の機能分担の明確化や、監査役による実効性あるモニタリング、労使協議会の実施など、バランスの取れたガバナンス体制の構築に努めています。また、環境などの持続可能性課題について経営幹部が議論するためのさまざまな委員会を設置しています。

取締役会・役員体制

当社は、グループ全体に関わる重要な業務執行を決定し、取締役の職務の遂行を監督する取締役会と、取締役会から独立し、取締役の職務の執行を監査する監査役・監査役会によるコーポレートガバナンス体制を構築しています。また当社は、事業ドメイン別経営体制に基づき、各事業ドメイン会社にさらなる権限委譲を徹底するとともに、コーポレート戦略においてはグループの総合力を結集するため、国内外のグループをまたがる横断的な執行責任者制度として「役員制度」を採用しています。取締役会は、グループ全体に関わる経営案件について、スピーディーで戦略的な意思決定と健全で適切なモニタリングの両立を行うべく、コーポレート戦略の決定と事業ドメインの監督に集中することとし、執行責任を負う「役員」との機能分担の明確化を図っています。一方、グループの事業が広範多岐にわたるという実態をふまえ、それぞれの事業に精通した執行責任者が取締役会に参画する体制をとっています。なお、取締役の責任の明確化を図るとともに機動的な取締役会の体制構築を目的とし、取締役の任期を1年としています。



※取締役には役員を兼務している者を含んでいます。

監査役・監査役会

当社は会社法に基づき、監査役、および監査役によって構成される監査役会を設置しています。監査役・監査役会は、ガバナンスのあり方とその運営状況を監視し、取締役の職務の執行を含む日常の経営活動の監査を行っています。2008年6月26日現在、当社の監査役は5名であり、うち3名が社外監査役です。監査役は、株主総会と取締役会に出席し、取締役、役員、従業員、および会計監査人から報告を受け、法律上監査役に認められているその他の監査権限を行使しています。これに加え、とくに常任監査役(常勤)は、重要な会議への出席や事業場への往査を行うことなどにより、実効性あるモニタリングに取り組んでいます。また、当社グループにおける監査体制を強化するため、社内分社に計8名の監査役監査を補佐する常勤の「監査役員」を設置しています。これに加え、当社監査役会議長が議長を務める「松下グループ監査役会議」(主要な当社グループ会社の常勤監査役および常勤の監査役員計18名で構成)を設置して、当社グループ会社の監査役、および監査役員と当社監査役との連携を図り、グループ全体のガバナンスを有効に機能させるための体制を整えています。さらに、監査役の監査職務の遂行にあたっては、監査役と内部監査部門が緊密な連係を保ち、効率的な監査を実施しています。なお、監査役監査の実効性を高め、かつ監査業務を円滑に遂行できるようにするため、5名の専任の監査役スタッフが所属する監査役室を監査役会の直轄下に設置しています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

内部統制

「経営理念」と「内部統制システムの整備に関する基本方針」を指針として、当社のグローバルな経営戦略・事業活動を支える安心・安全な経営基盤としての内部統制システムの構築を図っています。具体的には、当社の内部統制をつかさどる「コンプライアンス委員会」「G&G(グローバル＆グループ)リスクマネジメント委員会」「ディスクロージャー委員会」が、それぞれの役割で相互に連携をとりながら活動するとともに、経営レベルの仕組みづくりのみならず、全従業員の意識・行動の定着、企業風土の醸成までを意識した取り組みを推進しています。

松下グループ行動基準

経営理念の実践指針としてグローバルに統一された「松下グループ行動基準」を制定、各社の取締役会等の決議により採択しています。21言語に翻訳され、松下グループの取締役・役員および従業員約30万人が確実に順守・実践するため、教育・研修の仕組みを整備し、その運用強化に向けた取り組みを行っています。

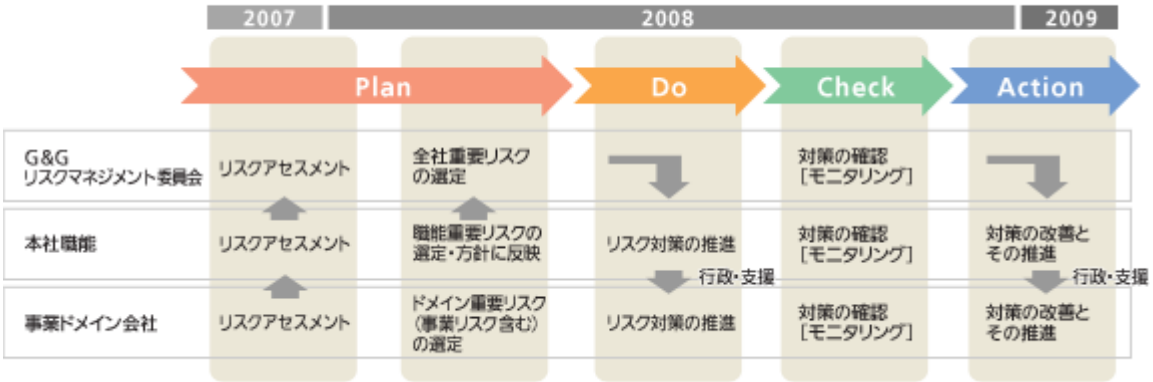
G&Gリスクマネジメント活動

グローバルに共通の評価基準に基づき、一元的・網羅的なリスク情報の収集・評価を行うとともに、事業経営と一体化させたリスクマネジメント活動を推進しています。このための体制として、本社の職能・部門を代表する取締役・役員で構成される「G&Gリスクマネジメント委員会」に加え、事業ドメイン会社・関係会社にも同様の委員会を設置し、グローバルかつグループ横断的に対応できる体制を構築しています。具体的には下記のとおり年1回、事業計画策定と連動して、全事業ドメイン会社、関係会社および関係職能、G&Gリスクマネジメント委員会によるリスクアセスメントを実施し、それぞれの重要リスクを決定。これら優先度の高いリスクに関して、それぞれが連携して迅速・的確に対応を図るとともに、対策進捗のモニタリングを行っています。

また、大規模自然災害リスク対策として、事業継続計画(BCP)の策定に取り組んでいます。2009年度までに、すべての事業ドメイン会社において少なくとも1拠点でBCPを策定します。

今後は新型インフルエンザの大流行など、事業を中断する危険性の高い他のリスクに対してもBCPを策定していきます。

《G&Gリスクマネジメント活動の基本的枠組み》



経営の重要な意思決定への従業員の参画

当社では経営上の重要事項について、労働組合に事前に説明し、意見を求める場として「経営委員会」を設置し、さらに、重要な意思決定事項について、労働組合の代表に説明し、承認・提言を得るための機会として「労使協議会」を設置しています。

「経営委員会」「労使協議会」とも、それぞれ全社レベル、事業ドメインレベル、ビジネスユニットレベルで定期的に開催しており、全社レベルの経営委員会は、社長、人事担当役員、労働組合中央執行委員長等が出席して毎月1回、また全社レベルの労使協議会は、常務以上の全取締役および労働組合の全中央執行委員等が出席して毎年2回開催しています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

社内ホットライン

より風通しの良い、オープンで透明な企業風土を確保するための制度として、「企業倫理」、「公正取引」、「イコールパートナーシップ相談」、「フェアビジネス」、「グローバル企業倫理」および「監査役通報システム」の6本のホットラインを本社に設置しています。事業ドメイン会社、関係会社および地域統括会社においても適宜、ホットラインを設置・運営し、課題の早期掘りおこしと、その解決を図っています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

コーポレートガバナンス

有価証券報告書 -第99期(平成17年4月1日～平成18年3月31日)より引用して掲載しております。

以下の項目の一部については、連結会社の状況を記載している。なお、当記載内容は特段の記述がない限り、本有価証券報告書提出日(平成18年6月29日)現在のものである。

1. コーポレート・ガバナンスに関する基本的な考え方

当社は、監査役制度を採用しており、取締役会と監査役・監査役会により、取締役の職務執行の監督及び監査を行っている。当社は、事業ドメイン毎の自主責任経営体制に基づく独自の経営システム及び当社の事業体制に相応しいコーポレート・ガバナンス体制を以下のとおり構築し、充実を図っている。

2. 会社の機関の内容

1. 取締役会・役員体制

当社の取締役会は、取締役17名(うち社外取締役2名)で構成され、会社法等関連法令(以下、「会社法」)上、当社の業務執行を決定し、取締役の職務の執行を監督する権限を有している。

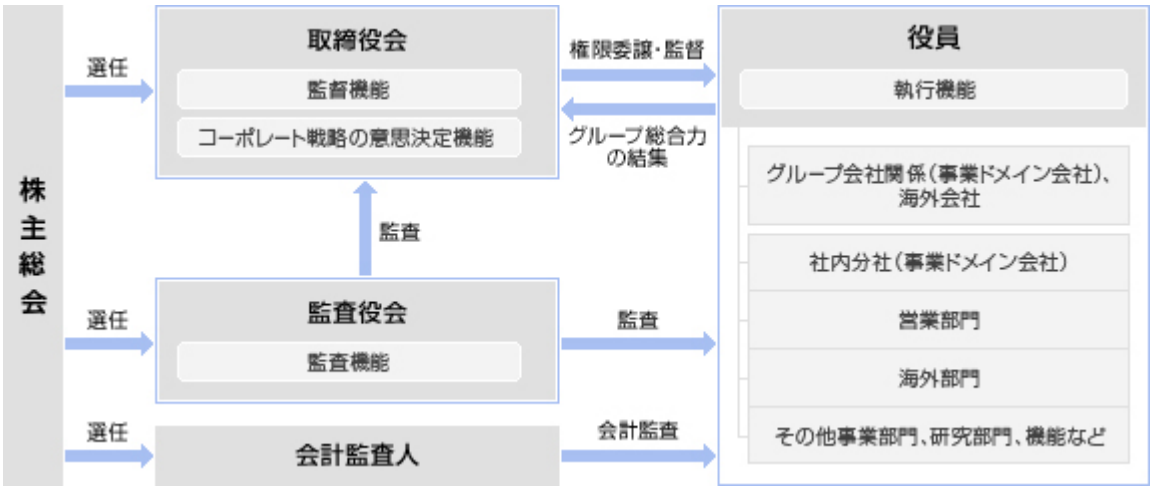
当社は、「企業は社会の公器」という基本理念に基づき、他社に先駆けた社外取締役の導入など、コーポレート・ガバナンスの強化に取り組んできた。平成15年度からの事業ドメイン別経営体制に基づき、各事業ドメイン会社にさらなる権限委譲を徹底するとともに、コーポレート戦略においてはグループの総合力を結集するため、国内外の当社グループをまたがる横断的な執行責任者制度として「役員制度」を実施している。役員は29名(取締役兼任を除く)で、事業ドメイン会社の社長や海外地域統括責任者、本社の職能責任者等である。

また取締役会は、グループ全体に関わる経営案件について、スピーディーで戦略的な意思決定と健全で適切なモニタリングの両立を行うべく、コーポレート戦略の決定と事業ドメインの監督に集中することとし、執行責任を負う「役員」との機能分担の明確化を図っている。一方、当社グループの事業が広範多岐にわたるという実態を踏まえ、それぞれの事業に精通した執行責任者が取締役会に参画する体制をとっている。なお、取締役の責任の明確化を図るとともに機動的な取締役会の体制構築を目的とし、取締役の任期を1年としている。

2. 監査役・監査役会

当社は、会社法に基づき、監査役及び監査役によって構成される監査役会を設置している。監査役会は、監査役5名(うち社外監査役3名)で構成され、ガバナンスのあり方とその運営状況を監視し、取締役の職務の執行を含む経営の日常的活動の監査を行っている。監査役は、株主総会や取締役会への出席や、取締役、役員、従業員、会計監査人からの報告を受けることや法律上の権限行使のほか、特に常任監査役(常勤)は、重要な経営会議への出席や事業場への往査など、実効性あるモニタリングに取り組んでいる。また、事業ドメイン会社における監査体制を強化するため、社内分社に、監査役監査を補佐する常勤の「監査役員」を設置するとともに、松下グループ監査役・監査役員と当社監査役との連携を図り、グループ全体のガバナンスを有効に機能させるべく、松下電器産業(株)監査役会議長が議長を務める「松下グループ監査役会議」を設置している。さらに、内部監査部門が適宜監査役に報告するなど監査役と連携することにより、グループ全体における監査役監査の実効性向上を図っている。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008



ガバナンス体制

3. 内部統制システムに関する基本的な考え方およびその整備状況

当社の内部統制システムの整備に関する基本方針とその整備状況は以下のとおりである。

1. 内部統制システムの整備に関する基本方針

a. 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンス意識の向上を図るとともに、効果的なガバナンス体制およびモニタリング体制を整えることによって、取締役の職務執行の適法性を確保する。

b. 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

取締役の職務執行に関する情報は、法令および社内規程に従い、適切に保存と管理を行う。

c. リスク管理に関する規程その他の体制

リスク管理に関する規程を制定し、リスクに関する情報を一元的・網羅的に収集・評価して、重要リスクを特定し、その重要性に応じて対策を講じるとともに、その進捗をモニタリングし、継続的改善を図る。

d. 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

意思決定の迅速化を図るとともに、事業計画等によって経営目標を明確化し、その達成状況を検証することによって、取締役の職務執行の効率性を確保する。

e. 従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

コンプライアンスに対する方針の明示によって、従業員のコンプライアンス意識の向上を図る。また、効果的なモニタリング体制を整えることによって、従業員の職務執行の適法性を確保する。

f. 監査役の職務を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

監査役監査の実効性を高め、かつ監査職務を円滑に遂行するため、取締役から独立した組織を設け、監査役スタッフを置く。

g. 監査役への報告に関する体制

取締役および従業員等が監査役に対して適切に報告する機会と体制を確保する。

h. 監査役監査の実効性確保のための体制

監査役が毎年策定する「監査計画」に従い、実効性ある監査を実施できる体制を整える。

i. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制

当社は、グループ会社の自主責任経営を尊重しつつも、当社グループとしての業務の適正性を確保するために、グループ会社に対して当社の経営方針・経営理念およびaからhまでの基本方針を徹底する。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2. 整備状況

a. 取締役の職務執行の適法性を確保するための体制

経営理念実践の指針を具体的に定めた「松下グループ行動基準」や「取締役・役員倫理規程」等の社内規程を制定している。また、取締役会決議による担当業務の委嘱により、「役員」には執行責任を負わせるとともに、取締役にはコーポレート戦略の決定と事業ドメインの監督に集中させるガバナンス体制を敷き、その体制のもと、取締役の責任を明確化している。さらに、監査役および監査役会による監査等が実施されている。社内分社においては、法人における取締役会、監査役に相当する経営会議、監査役員を設けている。

b. 取締役の職務執行に関する情報の保存と管理に関する体制

取締役会議事録は、取締役会開催ごとに作成され、取締役会事務局により、永久保存されている。また、社長決裁についても、担当部署により、永久保存されている。

c. リスク管理に関する規程その他の体制

「グローバル&グループ リスクマネジメント委員会」を中心にリスク情報を一元的・網羅的に収集・評価し、重要リスクを特定するとともに、その重要性に応じてリスクへの対応を図っている。

d. 取締役の職務執行の効率性を確保するための体制

取締役会の前置機関であるグループ・マネジメント・コミッティーの設置、「重要事項決裁規程」の運用、取締役と役員の役割分担、各事業ドメイン会社への権限委譲の徹底等により、意思決定の迅速化を図っている。また、「中期計画」・「事業計画」等を策定し、月次決算において達成状況を確認・検証のうえ、その対策を立案・実行している。

e. 従業員の職務執行の適法性を確保するための体制

「松下グループ行動基準」等の社内規程の策定や「コンプライアンス委員会」をはじめとする各種の活動を行うとともに、「業務監査」・「内部統制監査」等の実施、「企業倫理ホットライン」の運用等を通じて不正行為の早期発見に努めている。

f. 監査役の職務を補助する従業員に関する事項および当該従業員の取締役からの独立性に関する事項

専任の監査役スタッフが所属する監査役室を監査役会の直轄下に設置し、執行部門の組織から分離させている。

g. 監査役への報告に関する体制

取締役および従業員等は、監査役主催の定例報告会等において、業務の運営や課題等について報告するとともに、重要会議に出席を要請して適宜報告している。また、「監査役通報システム」によって、会計および監査における不正や懸念事項について、従業員等が直接監査役会に通報する体制を構築している。

h. 監査役監査の実効性確保のための体制

監査役監査を補佐するために、社内分社に「監査役員」を設置している。また、松下グループ監査役・監査役員との連携を図るために常任監査役が議長を務める「松下グループ監査役会議」を設置し、運用している。さらに、各部門は国内外の事業場往査に協力し、内部監査部門も適宜報告するなど、連携することにより、監査役監査の実効性向上に協力している。

i. 当社グループにおける業務の適正性を確保するための体制

グループ会社への株主権の行使・取締役および監査役の派遣、「重要事項決裁規程」の運用、グループ横断的な職能規程の策定、内部監査部門による定期的な「業務監査」・「内部統制監査」の実施、経営方針発表による目標の共有化および通達等による適切な情報伝達等を行っている。

※ グループ会社とは、会社法上の子会社をいう。

4. 会社情報の適時開示に関する内部統制

当社は、「企業は社会の公器」との経営理念のもと、透明性の高い事業活動を心がけ、ステークホルダーに対する説明責任を果たすことに努めている。当社の情報開示に対する基本的な考え方は、当社グループの経営理念を実践するために順守すべき具体項目を制定した「松下グループ行動基準」で定め、当社ホームページ等において公表しており、当社の公正かつ正確な財務情報や、経営方針、事業活動、CSR活動などの企業情報を、適時適切にわかりやすく提供することを、情報開示の基本方針としている。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

この基本方針に則り、当社グループの経営に関する重要な事項は、取締役会規則に基づき取締役会で決議または報告がなされる。これらの重要な事項やその他国内外の関係諸法令及び証券取引所規則等により開示が義務づけられている事項は、社内の情報の各所轄部門から、経理・財務担当取締役の監督のもと、情報取扱部門に対して、適時、正確に報告が行われ、重要な情報が収集される仕組みとなっている。

また、国内外の関連諸法令及び証券取引所規則等により開示が義務づけられている事項が、子会社を含む事業ドメイン会社等にて発生する際には、内容に応じて、速やかに本社の「経理グループ」または「財務・IRグループ」に報告することとなっており、これらの事項が入手出来る体制を整備している。

収集・入手した情報については、国内外の関係諸法令及び証券取引所規則等に従って、開示の必要性の判断を行い、会社の業務執行を実質的に決定する機関による決議・決定が行われた時点、またはその発生を認識した時点での開示に努めている。

加えて、開示の内容、表現等についても当社内関連部署、ならびに外部弁護士等に確認し、正確、公正、かつ充分な内容となるよう努めている。

また、当社はニューヨーク証券取引所上場企業として、米国企業改革法(サーベンス・オクスレー法)に基づき、平成14年度から同法302条に基づくディスクロージャー統制手続きを既に整備している。有価証券報告書、米国証券取引委員会に提出する年次報告書(様式20-F)、アニュアルレポート等の作成や確認作業にあたっては、内部統制・ディスクロージャー統制の確立、維持、有効性の保証に対して責任のある社長及び経理・財務担当取締役の監督のもと、その記述内容の妥当性及びその開示に関する手続きの適正性を、当社の主な情報取扱部門の責任者で組織された「ディスクロージャー委員会」にて確認している。同委員会の委員長は、社長及び経理・財務担当取締役により任命され、同委員会の構成員である「ディスクロージャー委員」は、委員長より任命される。そして、同委員会は、開示に関する内部統制手続きの整備、維持、改善ならびに評価も行う。

5. 財務報告に関する内部統制

当社は、子会社を含めたグループ全体の財務報告の信頼性を担保すべく、本社の「監査グループ」の統括のもと、統制環境から実際の業務の統制活動までのあるべき姿を文書化し、その順守状況(内部統制の有効性)を点検する「ドメイン監査責任者」を各事業ドメイン会社などに設置し、平成16年度から、各事業ドメイン会社でチェックシートによる自己点検を行ったうえで、本社の「監査グループ」が監査を実施するなど従来の内部監査体制をより強化し、内部統制の充実を図っている。

6. 取締役・役員の評価・報酬

取締役及び監査役の報酬については、株主総会の決議により、取締役全員及び監査役全員のそれぞれの報酬総額の最高限度額を決定しており、この点で株主の監視が働く仕組みとなっている。各取締役の報酬額は、取締役会の授権を受けた代表取締役が当社の定める一定の基準に基づき決定し、各監査役の報酬額は、監査役の協議により決定している。また、取締役及び監査役への賞与は、利益処分として、定時株主総会の承認を得ている。取締役及び監査役への退職慰労金は、株主総会の決議に基づき、当社の定める一定の基準に従い相当の範囲内において贈呈される。取締役・役員の報酬、賞与については、平成15年度から、CCM*とキャッシュフローによる業績評価を各人の支給額に反映させている。これにより、株主利益に立脚した新しい業績評価基準のさらなる徹底を図り、当社グループ全体の長期継続的な成長性、資本収益性の向上を図っていく。

平成17年度における当社(提出会社)の取締役及び監査役に対する報酬支給総額は各々601百万円、67百万円である。これらの金額には、利益処分による取締役・監査役賞与金及び株主総会の決議に基づく取締役弔慰金及び退職慰労金は含まれていない。社外取締役に対する報酬支給総額は16百万円であり、上記金額に含まれている。

※ キャピタル・コスト・マネジメント(CCM):資本収益性をベースとした当社の経営管理指標

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

7. 監査報酬の内容

当社及び連結子会社があずさ監査法人と締結した公認会計士法(昭和23年法律第103号)第2条第1項に規定する業務に基づく平成17年度の報酬は635百万円であり、商法監査、証券取引法監査及び米国公開会社会計監視委員会の基準に準拠する監査が含まれている。また、あずさ監査法人に対する平成17年度の非監査業務に係る報酬は302百万円であり、米国企業改革法の内部統制に関連する業務等が含まれている。

8. 会社と会社の社外取締役及び社外監査役の人的関係、資本的関係または取引関係その他の利害関係の概要

当社では、社外取締役2名と社外監査役3名を選任している。現在、社外取締役及び社外監査役と当社との間には特別な利害関係はない。

9. 業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名等

当社はあずさ監査法人と監査契約を結び、会計監査を受けている。

当社の会計監査業務を執行した公認会計士の氏名及び所属する監査法人名等は以下のとおりである。

業務を執行した公認会計士の氏名	所属する監査法人名	継続監査年数
指定社員 業務執行社員 勝木 保美	あずさ監査法人	2年
指定社員 業務執行社員 目加田 雅洋	あずさ監査法人	11年
指定社員 業務執行社員 竹内 毅	あずさ監査法人	3年

当社の会計監査業務に係る補助者は、公認会計士32名、会計士補49名、その他7名である。

10. 当社株式の大規模な買付行為に関する対応方針について

ESV(Enhancement of Shareholder Value)プランの概要

当社は、平成17年4月28日に開催された取締役会において、特定株主グループ[*1]の議決権割合[*2]を20%以上とすることを目的とする当社株式の買付行為、または結果として特定株主グループの議決権割合が20%以上となる当社株式の買付行為(いずれについてもあらかじめ当社取締役会が同意したものを除く。以下、このような買付行為を「大規模買付行為」、大規模買付行為を行う者を「大規模買付者」という。)に関する対応方針(ESVプラン)を決定し、公表した。平成17年4月28日付のプレスリリースにおいて、当社取締役会は、その後の会社法施行等、関係法令の整備などを踏まえ、当社株主全体の利益の観点から、この対応方針を随時見直すことを伝えている。今般、このような方針のもと、上記対応方針の見直しを行った結果、その基本的な考え方を維持し、ESVプランを引続き採用することを、平成18年4月28日に開催された取締役会において決定した。ESVプランの概要は以下のとおりである。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

1. 基本的な考え方

当社取締役会は、大規模買付行為を受け入れるかどうかは、最終的には、当社株主の判断に委ねられるべきものであり、当社株主が適切な判断を行うためには、大規模買付行為が行われようとする場合に、当社取締役会を通じ、当社株主に十分な情報が提供される必要があると考えている。従って、当社取締役会としては、株主の判断のために、大規模買付行為に関する情報が大規模買付者から提供された後、これを評価・検討し、取締役会としての意見を取りまとめて開示する。また、必要に応じて、大規模買付者と交渉したり、株主へ代替案を提示することもある。

当社は、連結売上高8兆8,943億円、連結従業員数334,402人、連結子会社637社を擁する企業グループであり(平成18年3月期の実績)、事業規模の大きさに加え、事業領域も多岐にわたっている。従って、大規模買付者及び当社取締役会の双方から適切な情報が提供されることは、株主が、当社の経営に影響力を持ち得る大規模買付行為における対価の妥当性等の諸条件を判断するうえで役立つものと考える。また、大規模買付行為が行われようとする場合には、これまで当社株式を保有してこられた多くの株主にとっては、このような大規模買付行為が当社グループの経営に与える影響、大規模買付者が考える当社グループの経営方針や事業計画の内容、そして、顧客、従業員等の当社グループを取り巻く多くの関係者に対する影響等も、大規模買付行為を受け入れるかどうかを決定するにあたっての重要な判断材料であると考える。

当社取締役会は、このような基本的な考え方に立ち、以下のとおり、当社株式の大規模買付行為に関するルール(以下、「大規模買付ルール」)を設定し、大規模買付者に対して大規模買付ルールの順守を求める。大規模買付者が大規模買付ルールを順守しない場合には、当社取締役会として一定の措置を講じる方針である。

2. 大規模買付ルールの設定

当社取締役会としては、大規模買付行為は、以下に定める大規模買付ルールに従って行われることが、当社株主全体の利益に合致すると考える。この大規模買付ルールとは、1)事前に大規模買付者から当社取締役会に対して十分な情報が提供され、2)当社取締役会による一定の評価期間が経過した後に大規模買付行為を開始する、というものである。

具体的には、まず、大規模買付者には、当社取締役会に対して、当社株主の判断及び取締役会としての意見形成のために十分な情報(以下、「大規模買付情報」)を提供していただく。その項目の一部は以下のとおりである。

- 大規模買付者及びそのグループの概要
- 大規模買付行為の目的及び内容
- 買付対価の算定根拠及び買付資金の裏付け
- 大規模買付行為完了後に意図する当社経営方針及び事業計画

大規模買付情報の具体的内容は、大規模買付行為の内容によって異なることもあり得るため、大規模買付者が大規模買付行為を行おうとする場合には、まず当社宛に、大規模買付ルールに従う旨の意向表明書を提出いただくこととする。意向表明書には、大規模買付者の名称、住所、設立準拠法、代表者の氏名、国内連絡先及び提案する大規模買付行為の概要を明示していただく。当社は、この意向表明書の受領後5営業日以内に、大規模買付者から当初提供していただくべき大規模買付情報のリストを大規模買付者に交付する。なお、当初提供していただいた情報だけでは大規模買付情報として不足していると考えられる場合、十分な大規模買付情報が揃うまで追加的に情報提供をしていただくことがある。大規模買付行為の提案があった事実及び当社取締役会に提供された大規模買付情報は、当社株主の判断のために必要であると認められる場合には、適切と判断する時点で、その全部または一部を開示する。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

次に、当社取締役会は、大規模買付行為の評価等の難易度に応じ、大規模買付情報の提供が完了した後、60日間（対価を現金（円貨）のみとする公開買付けによる当社全株式の買付の場合）または90日間（その他の大規模買付行為の場合）を取締役会による評価、検討、交渉、意見形成、代替案立案のための期間（以下、「取締役会評価期間」という。）として与えられるべきものと考える。従って、大規模買付行為は、取締役会評価期間の経過後にのみ開始されるものとする。取締役会評価期間中、当社取締役会は外部専門家の助言を受けながら、提供された大規模買付情報を十分に評価・検討し、取締役会としての意見を慎重にとりまとめ、開示する。また、必要に応じ、大規模買付者との間で大規模買付行為に関する条件改善について交渉し、当社取締役会として株主へ代替案を提示することもある。

3. 大規模買付ルールが順守されなかった場合の対抗措置

ESVプランには、大規模買付ルールを順守しない場合の対抗措置が含まれる。ESVプランにおいては、原則として、大規模買付ルールを順守しないことが対抗措置発動の要件となる。

大規模買付者によって大規模買付ルールが順守されない場合には、当社取締役会は、当社株主全体の利益の保護を目的として、株式分割、新株予約権の発行等、会社法その他の法律及び当社定款が取締役会の権限として認める措置をとり、大規模買付行為に対抗することがある。対抗措置の発動は、弁護士、財務アドバイザーなどの外部専門家の意見も参考にし、また社外取締役や監査役の意見も十分尊重したうえで、当社取締役会が決定する。具体的な対抗措置については、その時点で相当と認められるものを選択することとなる。当社取締役会が具体的対抗措置として一定の基準日現在の株主に対し株式分割を行う場合の分割比率は、株式分割1回につき当社株式1株を最大5株にする範囲で決定することとする。また、具体的対抗措置として株主割当により新株予約権を発行する場合の概要は、後述の＜株主割当てにより新株予約権を発行する場合の概要＞のとおりとする。なお、新株予約権を発行する場合には、対抗措置としての効果を勘案した行使期間及び行使条件を設けることがある。

大規模買付ルールは、当社の経営に影響力を持ち得る規模の当社株式の買付行為について、当社株主全体の利益を保護するという観点から、株主に、このような買付行為を受け入れるかどうかの判断のために必要な情報や、現に経営を担っている当社取締役会の評価意見を提供し、さらには、代替案の提示を受ける機会を保証することを目的とするものである。大規模買付ルールが順守されている場合、大規模買付行為が当社に回復し難い損害をもたらすことが明らかでない限り、当社取締役会の判断のみで大規模買付行為を阻止しようとするものではない。この点において、取締役会が買収提案の内容の是非を判断して大規模買付行為自体を阻止することを目的とする防衛策とは本質的に異なる。なお、例外的に、大規模買付者が大規模買付ルールを順守した場合であっても、大規模買付行為が当社に回復しがたい損害をもたらすことが明らかであると、弁護士、財務アドバイザーなどの外部専門家の意見も参考にし、社外取締役や監査役の意見も十分尊重したうえで、当社取締役会が判断した結果、大規模買付行為を抑止するための措置をとることを決定した場合には、適時適切な開示を行う。

今回の大規模買付ルールの設定及びそのルールが順守されなかった場合の対抗措置は、当社株主全体の正当な利益を保護するための相当かつ適切な対応であると考える。他方、このような対抗措置により、結果的に、大規模買付ルールを順守しない大規模買付者に経済的損害を含む何らかの不利益を発生させる可能性がある。大規模買付ルールを無視して大規模買付行為を開始することのないように予め注意を喚起するものである。

4. 当社株主・投資家に与える影響等

対抗措置の発動によって、当社株主（大規模買付者を除く。）が経済面や権利面で損失を被るような事態は想定していないが、当社取締役会が具体的対抗措置をとることを決定した場合には、法令及び証券取引所規則に従って、適時適切な開示を行う。対抗措置を発動した場合に、その発動に伴って当社株主がとる必要のある手続きとして、株式分割については、別途取締役会が決定し公告する株式分割の基準日までに、名義書換を完了していただく必要がある。新株予約権の取得のためには、名義書換に加え、その発行方法によっては、所定の期間内に申込みをしていただく必要もある。また、新株予約権を行使して株式を取得するためには所定の期間内に一定の金額の払込みを完了していただく必要がある。これらの手続きの詳細については、実際に新株予約権を発行することとなった際に、法令及び証券取引所規則に基づき別途知らせるものとする。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

なお、平成18年4月28日に本方針の継続採用を決定した取締役会には、当社監査役4名(内2名は社外監査役)全員が出席し、いずれの監査役も、本方針の具体的運用が適正に行われることを条件として、本方針に賛成する旨の意見を述べた。当社は、平成15年に定款を変更して全取締役の任期を1年としており、取締役は、毎年6月の定時株主総会で選任される体制にある。当社取締役会は、引き続き、法令改正の動向などを踏まえ、当社株主全体の利益の観点から、この対応方針を随時見直していく。

*1 特定株主グループとは、当社の株券等(証券取引法第27条の23第1項に規定する株券等をいう。)の保有者(証券取引法第27条の23第1項に規定する保有者をいい、同条第3項に基づき保有者とみなされる者を含む。)または買付け等(証券取引法第27条の2第1項に規定する買付け等をいい、取引所有価証券市場において行われるものを含む。)を行う者とその共同保有者(証券取引法第27条の23第5項に規定する共同保有者をいい、同条第6項に基づき共同保有者とみなされる者を含む。)及び特別関係者(証券取引法第27条の2第2項に規定する特別関係者をいう。)を意味する。

*2 議決権割合の計算において分母となる総議決権数は、当社のその時点での発行済全株式から、直近の自己株券買付状況報告書に記載された数の保有自己株式を除いた株式の議決権数とする。

株主割当により新株予約権を発行する場合の概要

1. **新株予約権付与の対象となる株主及びその発行条件**

   取締役会で定める割当期日における最終の株主名簿または実質株主名簿に記載または記録された株主に対し、その所有株式(ただし、当社の有する当社普通株式を除く。)1株につき1個の割合で新株予約権を割当てる。なお、株主に新株予約権の割当てを受ける権利を与えて募集新株予約権を引き受ける者の募集を行う場合と、新株予約権の無償割当てを行う場合とがある。

2. **新株予約権の目的である株式の種類及び数**

   新株予約権の目的である株式の種類は当社普通株式とし、新株予約権1個当たりの目的である株式の数は1株とする。

3. **発行する新株予約権の総数**

   新株予約権の割当総数は、50億個を上限として、取締役会が定める数とする。取締役会は、割当総数がこの上限を超えない範囲で複数回にわたり新株予約権の割当を行うことがある。

4. **各新株予約権の払込金額**

   無償(金額の払込みを要しない)。

5. **各新株予約権の行使に際して出資される財産の価額**

   各新株予約権の行使に際して出資される財産の価額は1円以上で取締役会が定める額とする。

6. **新株予約権の譲渡制限**

   譲渡による新株予約権の取得については、取締役会の承認を要することとする。

7. **新株予約権の行使条件**

   大規模買付者を含む特定株主グループに属する者(当社の株券等を取得又は保有することが当社株主全体の利益に反しないと当社取締役会が認めたものを除く。)等に行使を認めないこと等を新株予約権行使の条件として定めることがある。詳細については、当社取締役会において別途定めるものとする。

8. **新株予約権の行使期間等**

   新株予約権の行使期間、取得条件その他必要な事項については、取締役会にて別途定めるものとする。なお、上記7. の行使条件のため新株予約権の行使が認められない者以外の者が有する新株予約権を当社が取得し、新株予約権1個につき1株を交付することができる旨の条項を定めることがある。

なお、ESVプランの詳細については、2006年4月28日付プレスリリースをご覧下さい。

http://ir-site.panasonic.com/jp/relevant/

コーポレートガバナンスに関する報告書

国内取引所(東京、大阪)に提出したコーポレート・ガバナンスに関する報告書をご覧いただけます。

http://panasonic.co.jp/company/philosophy/governance/pdf/20070831_6752_gad.pdf

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

監査役通報システム

松下グループの会計・監査関連に疑念をお持ちの方は、松下電器監査役会(通報窓口)までお願いします。

通報は下記の要領にてお願いいたします。

- 対象となる通報内容は、松下グループにおける会計・監査関連の疑念です。
- 匿名での通報も受け付けますが、可能な限り実名でお願いします。また通報内容は、出来るだけ具体的かつ詳細な事実に基づく記述をお願いします。(そうでない場合には、調査等に限界の生じる場合があります。)

通報者に関する個人情報は、下記の場合を除き、関係者以外の第三者*に対して開示しません。

- 法令上、開示が必要な場合
- 調査・報告等に必要な場合

※ ここでいう「関係者以外の第三者」とは、当社監査役、当社監査役会事務局である当社監査役室、当社監査役が決定した調査担当部門、及び協力部門等調査対象事案に関与した全ての者以外を指します。

「お名前(本名)」「ご連絡先(E-mailアドレス)」を明示して通報いただいた方には、対応状況についてお知らせするよう努めますが、フィードバック出来ない場合もございます。その際はご了承ください。

当社の許可なく回答内容の一部または全体を転用、二次利用することは著作法上認められておりませんのでご注意下さい。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

行動基準

「行動基準」は、経営理念実践の指針を、わかりやすく具体的に表現したものです。
1992年に最初に制定し、その後、1998年の改定を経て、2005年に抜本的改定を行い、現在の内容になっています。
全世界の松下グループにおいても、基本的に同じ内容の「行動基準」を制定しています。

改定の背景・視点(2005年)

CSR(企業の社会的責任)の高まり
主な要素:「環境」「人権」「労働」「公正な事業活動」

グローバル化のより一層の進展
現地法令、文化等との整合性

グループ&グローバルに適用
「行動基準」から「松下グループ行動基準」へ

松下グループにおいて、グローバル行動基準をはじめとする
倫理・法令順守の仕組みを構築し、運用します。

社長メッセージ

グローバルエクセレンス実現に向けて「スーパー正直」に徹し、経営理念を実践しよう

松下グループは、「企業は社会の公器」であり「事業を通じて社会に貢献する」という考えを基軸とする経営理念を不変のものとし、創業以来あらゆる活動の根幹としてきました。高い企業倫理を持つ会社として「スーパー正直」に徹し、透明性の高い事業活動を行うとともに、社会への説明責任をしっかりと果たしていくことが当社グループのさらなる発展、企業価値向上につながると私は考えています。

21世紀に入り、グローバル化の急激な進行やITの革新的な進展により、お客様が求める価値もダイナミックに変化していますが、どのような時代においても、お客様第一の視点に立ち、簡単・便利な操作で、安心・安全・愛着そして夢・感動を生む商品・サービスをお届けするという当社の姿勢に変わりはありません。

開発・製造から販売に至る全てのプロセスが連携することで独自の価値を生み出す「モノづくり立社」により、当社の事業ビジョンである「ユビキタスネットワーク社会の実現」と「地球環境との共存」に全力をあげて取り組み、あらゆる面でグローバルNo. 1レベルへと成長していかねばなりません。

グローバルに展開している当社の事業が、社会から受け入れられ支持されているかを常に反芻し、全員の衆知を結集して、グローバルエクセレンスへの飛躍に向けて正々堂々と挑戦していきたいと思います。そのためにも、経営理念を実践するための指針をわかりやすく具体的に表現した「松下グループ行動基準」を、皆さん一人ひとりが日々実践されるよう、心から期待します。

2006年6月28日
松下電器産業株式会社
代表取締役社長 大坪文雄

※ 松下グループ行動基準の徹底のために、役員および従業員に向けた社長からのメッセージです。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

適用 等

適用

この行動基準は、松下グループのすべての取締役・役員、従業員に適用します。松下グループとは、松下電器産業株式会社および松下電器産業株式会社が直接・間接に議決権または持分の過半数を保有する会社を基本とします。

制定・発効・変更

この行動基準は、松下電器産業株式会社の取締役会が制定し、松下グループ各社における取締役会の決議により発効します。

松下グループ各社は、松下電器産業株式会社本社の事前承認のもと、各国・各地域の法令・規則、慣習、事業形態などに応じて本基準の内容を一部変更することができます。ただし、いかなる場合も本基準に反する内容を定めることはできません。

改定

この行動基準は、社会情勢の変化などにより、必要が生じた場合には制定時と同様の手続きを経て改定します。

順守担当取締役・役員の選任と教育・研修の実施

この行動基準の確実な順守のために、会社は、順守担当取締役・役員を選任するとともに、計画的に教育・研修を実施します。

違反時の厳正な措置

取締役・役員と従業員がこの基準に反した場合には、厳正に措置されます。取締役・役員については、商法等の法令あるいは社内規程により措置されます。従業員については、就業規則により措置されます。

第1章 私たちの基本理念

基本は経営理念

私たちは、経営理念に基づき事業を進めてきました。経営理念とは、事業の目的と事業活動の基本的な考え方であり、「綱領」「信条」「松下電器の遵奉すべき精神」に力強く簡潔に表現されています。経営理念に基づき仕事を進めることは、時代の推移、事業規模・事業内容の変化にかかわらず不変です。

価値創造による社会貢献

私たちは、社会から「人・物・金・情報」をはじめとする貴重な資源を預かり、新たな価値を付加して商品やサービスを生み出し、世界の人々に広くご利用いただくことによって事業を営んでいます。

この営みにおいて、まず重要なことは、創造性と勤勉性を発揮し、「新たな価値の創造によって持続可能な社会の発展に貢献する」ということです。これが私たちの事業の意義であり、使命でもあります。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

社会との密接なつながり

あわせて重要なことは、事業は社会と密接にかかわっており、社会の発展を担うとともに、同時に社会から育まれている、ということです。お客様はもちろんのこと、株主・お取引先・従業員・地域社会など、数多くのステークホルダーの有形無形のご協力とご支援があってはじめて事業は成り立ちます。また、私たちの事業活動は、経済・社会・環境のさまざまな側面でこれらの方々に影響を及ぼします。

企業は社会の公器

その意味では、私たちの会社は私企業であっても、事業には社会的責任があります。 私たちは、「企業は社会の公器」との理念のもと、その責任を自覚し全うしなければなりません。さらに、さまざまなステークホルダーとの対話を通じて、透明性の高い事業活動を心がけ、そして説明責任を果たします。そのために、私たちは、常に公正かつ正直な行動をスピーディーに行うよう努めます。

地球環境はかけがえのないもの

私たち人類にとって、地球環境はかけがえのないものです。私たちの事業活動は、資源やエネルギーはもちろんのこと、さまざまな点で地球から多大なる恩恵を受けています。これを念頭に、私たちは、地球環境をより良い状態で次世代に引き継ぐための活動を、自主的かつ積極的に行います。

グローバルな視野と行動

全世界に事業を展開しているグローバル企業として、私たちは、人権を尊重し、各国・各地域において法令を順守するとともに、文化・宗教・価値観などを正しく理解・認識することに努め、それらに対し敬意をもって接し、誠実に行動します。

経営理念の実践

今日、企業の社会的責任や企業倫理が従来にも増して重要になっています。

この行動基準は、経営理念を実践するため、各国・各地域における事業活動のそれぞれの場面において私たちが順守すべき基準ですが、必ずしもすべての行動を網羅するものではありません。この行動基準に定められていないものについては、経営理念に立ち返り、その本質に照らして、行動することが大切です。

綱領

産業人たるの本分に徹し
社会生活の改善と向上を図り
世界文化の進展に寄与せんことを期す

信条

向上発展は各員の和親協力を得るに
非ざれば得難し 各員至誠を旨とし
一致団結社務に服すること

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

松下電器の遵奉すべき精神

- **一、産業報国の精神**
  産業報国は当社綱領に示す処にして我等産業人たるものは本精神を第一義とせざるべからず
- **一、公明正大の精神**
  公明正大は人間処世の大本(たいほん)にして如何に学識才能を有するも此の精神なきものは以て範とするに足らず
- **一、和親一致の精神**
  和親一致は既に当社信条に掲ぐる処個々に如何なる優秀の人材を聚(あつ)むるも此の精神に欠くるあらば所謂(いわゆる)烏合(うごう)の衆にして何等(なんら)の力なし
- **一、力闘向上の精神**
  我等使命の達成には徹底的力闘こそ唯一の要諦にして真の平和も向上も此の精神なくては贏(か)ち得られざるべし
- **一、礼節謙譲の精神**
  人にして礼節を素(みだ)り謙譲の心なくんば社会の秩序は整わざるべし正しき礼儀と謙譲の徳の存する処社会を情操的に美化せしめ以て潤(うるお)いある人生を現出し得るものなり
- **一、順応同化の精神**
  進歩発達は自然の摂理に順応同化するにあらざれば得難し社会の大勢に即せず人為に偏(へん)する如きにては決して成功は望み得ざるべし
- **一、感謝報恩の精神**
  感謝報恩の念は吾人(ごじん)に無限の悦びと活力を与うるものにして此の念深き処如何なる艱難(かんなん)をも克服するを得真の幸福を招来する根源となるものなり

第2章 事業活動の推進

I-1. 研究開発

1. 豊かな未来をめざす研究開発

私たちは、研究開発を通じて、世界の人々の豊かな未来に貢献します。

また、私たちの研究開発成果が、地球環境の保全、世界平和の維持、社会道徳・人道に反して使われないよう努めます。

2. お客様に満足いただける商品の開発

私たちは、常に、お客様が真に必要としているものは何かを考え、お客様が快適で充実した生活ができるような商品の開発に努めます。

また、私たちは、各国・各地域の法令・規格などを順守するとともに、商品の品質、性能、安全、デザイン・使いやすさ、価格、環境への配慮などにおいて、より良い商品を開発し、お客様に満足いただけるよう努めます。

3. 成果の活用と知的財産権の尊重

私たちは、研究開発成果を知的財産権として確立・蓄積し、積極的にその保護を図るとともに、世界各地において最大限に活用するよう努めます。

私たちは、他者の知的財産権を尊重するとともに、当社知的財産権の侵害の予防と排除に努めます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

4. 開かれた規格・標準化

私たちは、規格の統一や標準化にあたっては、全世界のお客様の最大利益を目的として行動するとともに、関連する情報を公平に開示します。

I-2. 調達

1. 公平かつ公正な取引

私たちは、物品・サービスの調達にあたり、グローバルな調達先と公平かつ公正に取引を行います。

2. 調達先の選定

私たちは、物品・サービスの調達に際しては、法令・社会規範の順守、当社の経営理念や行動基準への賛同に加えて、安全、品質、環境、価格、納期などの当社調達基準に沿って、公平な競争機会を提供し、公正に評価、選定を行います。

3. 正しい調達活動の実践

私たちは、法令を順守し、企業倫理に基づいた正しい調達活動を実践します。また、調達先から個人的な利益の供与を受けません。

I-3. 生産

1. モノづくりによる社会への貢献

私たちは、モノづくりを通じて新たな価値を創造し、豊かさと快適で充実した生活を実現することにより、社会に貢献することが本分であることを常に想起し、地球環境にも配慮した生産活動に取り組みます。

2. 品質を第一に信頼と安心を生み出す

私たちは、法令の順守はもとより、商品の品質を第一に考え、真にお客様に信頼されるとともに、安心してお使いいただけることをめざして、モノづくりプロセスの品質向上に徹底して取り組みます。

3. お客様満足の実現

私たちは、グローバルな視点で、たゆみない生産性の向上と原価低減に努めます。そして、世界各国のお客様のご要望に応え、商品を適切な時期に、適正な価格でお届けできる、俊敏で柔軟性の高いモノづくりの構築をめざします。

I-4. 営業

1. 新しい市場の創造

私たちは、常に、お客様のニーズや欲求を的確に把握し、開発要望を社内に積極的に提案するとともに、時代を先取りした商品・サービスの普及を促進し、新しい市場を創造していきます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2. お客様の信頼と期待に応える

私たちは、お客様と接するにあたって、一人ひとりが会社の代表であるとの自覚のもと、誠実、正確、そして迅速を心がけ、謙虚な姿勢と感謝の念を持って対応します。

また、お客様の信頼と期待に応えるために、商品・サービスを適時的確にお届けし、ご要望やご不満に機敏に対応するとともに、お客様情報の管理の徹底などを図ります。

3. 正しい営業活動の実践

私たちは、いかに競争が厳しくとも、法令を順守し、企業倫理に基づいた公正な営業活動を最優先して実践します。法令や社会倫理に反してまで売上げや利益を追求しません。

わいろの提供や入札談合、取引先への販売価格の拘束など法令や企業倫理に違反する行為は行いません。

また、私たちが取り扱う商品や技術が世界平和を脅かす目的に流用されないよう、輸出管理に万全を期します。

I-5. 広報・宣伝

1. 社会とのコミュニケーション

私たちは、広報・宣伝などのコーポレートコミュニケーション活動を通じて、当社の経営方針、そして、商品、技術などに関する公正かつ正確な情報を広く社会の人々にお知らせすることにより、ブランド価値の向上に努めます。同時に、常に社会の声に耳を傾け、それらを謙虚に受け止め、適切に事業活動に反映していきます。

2. 公正な内容と表現

私たちは、常に事実に基づく表現を基本として、コーポレートコミュニケーション活動を行います。社会的差別につながるもの、他を中傷したり個人の尊厳を損なうものや政治、宗教に関するものは表現の対象としません。

3. 創造性と先進性

私たちは、コーポレートコミュニケーション活動にあたり、創造性と先進性を追求・発揮し、人々に感動をもって迎えられるように努めます。そして、私たちのブランドに対する共感と信頼の向上をめざします。

II-1. 地球環境との共存

1. 持続可能な社会の実現をめざして

私たちは、事業活動の中に地球環境に関する取り組みを明確に位置づけ、環境保全と経済発展を両立させる持続可能な社会の実現をめざします。資源・エネルギーを有効に活用し、生活の質を高めながらも環境への影響を最小化する商品・サービスを開発し、その普及に努めます。

2. 目標設定と環境負荷低減の取り組み

私たちは、法令順守はもちろん、環境リスクや環境への影響を事前に評価して適切な目標を定めます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

その達成に向けて、調達・生産・販売・使用・廃棄・リサイクルの各段階およびこれらをつなぐ物流などにおいて、省エネルギーなどを通じて地球温暖化防止、化学物質の管理、資源の有効活用・廃棄物削減などの環境負荷低減の取り組みを推進します。

あわせて、取り組み状況やその成果を積極的に開示します。

3. 環境意識の高揚

私たちは、あらゆる事業分野・部門・階層において環境に配慮した取り組みを推進するために、教育・啓発活動などを通じて環境意識の高揚に努めます。

あわせて、従業員が個人の生活においても地球環境の保全に配慮することを会社は支援します。

II-2. 商品の安全

1. 安全性の最優先

私たちは、商品の安全性を最優先し、研究開発、生産、販売にあたります。さらに、設置工事、メンテナンス、修理などについても、安全性の確保に努めます。

2. 情報の提供

私たちは、事故を未然に防止し安全に商品を使用いただくため、正しい使用方法などについて、わかりやすい表示や説明などの情報を適切に提供します。

3. 事故発生時の対応

私たちは、商品の安全性に関する情報を入手したときは、直ちに事実確認を行い、原因究明とあわせて適切に対応します。安全上の問題がありうることが判明したときは、社内外の関係部門に迅速かつ正確に報告し、安全性の確保と事故の拡大・再発の防止のため、できるかぎりの努力を行います。

II-3. 法令と企業倫理の順守

1. 法令と企業倫理の順守は経営の根幹

私たちは、常に法令はもちろん、企業倫理を順守して、誠実に業務を遂行します。業務のあらゆる場面で、法令と企業倫理を順守することは、会社存立の大前提であるとともに、経営の根幹です。

2. 公正な行動

私たちは、公正かつ自由な競争を尊重し、独占禁止法その他関係法令を順守します。

また、接待や贈答その他形態の如何を問わず、法令または社会倫理に反して、利益の提供を行わないとともに、個人的な利益供与を受けません。

反社会的勢力、団体に対しても、毅然とした態度で対応します。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

3. 関係法令の社内徹底

私たちは、法令やその精神の順守をより確実なものにするため、社内規程の整備に努めるほか、事業活動にかかわる法令に関する情報を積極的に収集し、教育研修など、あらゆる機会を活用して、社内への徹底を図ります。

4. 法令違反の早期是正と厳正な対処

私たちは、業務に関して法令や企業倫理に違反する疑いがある場合には、上司あるいは法務部門など適切な関係部門や社内通報窓口に報告します。不正な目的でなく、法令違反またはそのおそれがあることを報告した者が、これを理由に解雇、降格等の不利益な取り扱いを受けることは、一切ありません。このような報告を取り扱うにあたっては情報管理を徹底します。

また、法令違反の行為が生じた場合には、速やかにその違反状態を是正し、再発防止を図るとともに、違反行為に対して厳正に対処します。

II-4. 情報の活用と管理

1. 情報の活用

私たちは、ITを駆使し、情報の積極的な活用を図ります。

これにあたって、私たちは、経営戦略情報、技術情報および個人情報などの有用な情報の適正な収集とともに、入手した情報の正確な記録、適正な管理・利用、そして、不要となった情報の確実な廃棄を行います。

2. 情報セキュリティの徹底

私たちは、情報の盗用・改ざんに十分に注意を払うとともに、情報漏えいの防止など情報セキュリティを徹底します。

3. 他社情報などの取り扱い

私たちは、他社情報などについて、必要性を十分吟味のうえ受け取り、機密の保持と情報漏えいの防止に万全を期します。

4. 個人情報の取り扱い

私たちは、個人情報の重要性を認識し、その収集、記録、管理、利用、廃棄において、所定の規則に従い適切に取り扱います。また、個人情報の紛失、改ざん、漏えいなどの防止に努めます。

II-5. ディスクロージャー（情報開示）

1. 基本的な考え方

私たちは、お客様や株主の方々はもとより、さまざまなステークホルダーに対して、当社の公正かつ正確な財務情報や、経営方針、事業活動、CSR活動などの企業情報を、適時適切にわかりやすく提供するよう努めます。あわせて、社会からの当社に対する評価やご要望を謙虚に受け止め、これを事業活動に役立てるよう努め、透明性の高い企業であり続けます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2. 法令・規則の順守

当社は、グローバルに事業を展開しており、幾つかの国や地域の証券市場に上場しています。私たちは、これらの国の証券関連法令・規則を順守します。

また、インサイダー取引は断じて行いません。

3. 開示すべき情報とその方法

私たちは、法令・規則などにより開示が要請される情報やその他開示すべきと判断する情報について、適切な内部統制手続きに基づき、正確、公正、そして、充分な内容であるよう努めます。

また、開示時期についても、各国の関連法令・規則に従うことはもとより、タイムリー、かつ、公正公平に開示します。

II-6. 社会貢献活動

1. 企業市民としての社会貢献活動

私たちは、健全で心豊かな社会づくりをめざし、社会と対話しつつ、企業の立場から積極的に社会貢献活動を行います。特に、人材育成・教育、芸術・文化振興、社会福祉、地球環境との共存、NPO／NGO・市民とともに創る新しい社会づくりなどの支援活動を行います。

2. 地域社会との共生

私たちは、自らが地域社会の一員であることを認識し、地域社会との連携を図りつつ、ともに発展していくよう努めます。

特に、地域社会の活動への参加・協力を積極的に行い、芸術・文化・スポーツの振興や環境への対応など、地域に根ざした活動を実施するとともに、社内施設の提供や社内イベントの開放などにできる限り努め、地域社会のニーズに適切に対応します。

また、自然災害など大規模災害発生時には、関係先と協力しつつ、可及的速やかな支援活動を行います。

3. 寄付、賛助活動、公益事業の運営支援

会社は、社会的課題の解決と社会的ニーズへの対応のため、社会貢献として意義のある適正な寄付、賛助活動などを行うほか、自ら設立した財団や基金などの公益事業の運営を支援します。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

Ⅱ-7. ブランド価値

1. ブランドに対する考え方

私たちのブランドは、会社や私たちの商品に対するお客様の信頼の証であり、従業員の誇りです。私たちは、経営理念から導かれたグローバルブランドコンセプトである「ideas for life」の実践により、常にブランド価値の向上に努めます。

2. お客様に価値あるアイディアを

「ideas for life」とは、全従業員がそれぞれの業務において、人々の豊かなくらしや社会の発展に価値あるアイディアを提供し続けることです。私たちは、信頼性、安全性、品質、信用といったブランド価値を基本としつつ、先端的で未来感のある商品・サービスを積極的に提供し、お客様との情緒的絆を一層強めることで、ブランド価値を高めます。私たちは、お客様の真のニーズを反映するため、常にお客様視点からの新しいアイディアの発想に努めます。

3. ブランドを輝かせる商品・サービスの提供

私たちは、ブランドを輝かせる商品・サービスの開発と提供を常に心がけます。そして、真にお客様のお役に立つ商品やサービスにのみブランドをつけるという信念を持ち続けます。また、絶えざる経営品質の向上を通じてブランド価値の向上に努めます。

第3章 会社と従業員とのかかわり

従業員はそれぞれの持つ能力や専門性を存分に発揮し自己実現をめざす、一方、会社は従業員の個性と意欲を尊重しグローバルに活躍の場を提供する、といういわば従業員と会社の自立した関係を通じて、私たちは経営理念を実践します。

1. 人材の育成

i. 私たちは、「経営の根幹は人なり」の考え方を堅持し、人事制度や教育・研修などを通じて、専門性、創造性、そして挑戦意欲にあふれる人材の育成と自らの能力向上に努めます。私たちは、一人ひとりの人格・個性を尊重するとともに、お互いに多様性を認めあい、それを育む制度の維持改善に努めます。
ii. 私たちは、良識と豊かな人間性を備えた良き社会人、良き企業人として行動するよう努めます。
iii. 私たちは、「人を預かる者の最も大切な責務は、部下の育成」と認識し、業務を通じて人材育成に努めます。

2. 人権の尊重

i. 会社は、基本的人権を尊重するとともに、差別的取り扱いを行わず、雇用における機会均等に努めます。私たちは、性別、年令、国籍、人種、民族、信条、宗教、社会的身分、障害等に関する差別的言動を行いません。
ii. 会社は、強制・意思に反しての就労や児童の就労をさせません。従業員の雇用については、事業活動を行う各国・各地域の法令に常に準拠します。
iii. 私たちは、個人の多様な価値観を認め、一人ひとりのプライバシーを尊重します。互いに中傷や誇張した言動、また、セクシュアルハラスメント・暴力等の人格を無視する行為を行うことなく、公正で明るい職場づくりに努めます。
iv. 会社は、従業員の健康に配慮した安全で快適な職場環境の確保に努めます。
v. 会社は、従業員との対話においては、常に誠実を旨とし、健全な関係を築くよう努めます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

3. 会社資産の保全

私たちは、ネットワークを含む社内の情報システムや、その他有形・無形の会社資産を不正に使用しません。

また、退職する際は、会社資産、業務上のすべての機密情報および資料等を返却します。在職中に知り得た営業機密その他企業情報を、会社の許可なしに、開示または漏えいしません。

4. 利益相反行為の禁止

私たちは、私たち個人の利益と会社の利益が対立する、あるいは、対立するおそれのある行為はしません。もしこのような状況が生じる可能性がある場合、あるいは、生じた場合は、上司あるいは関係部門などに報告します。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

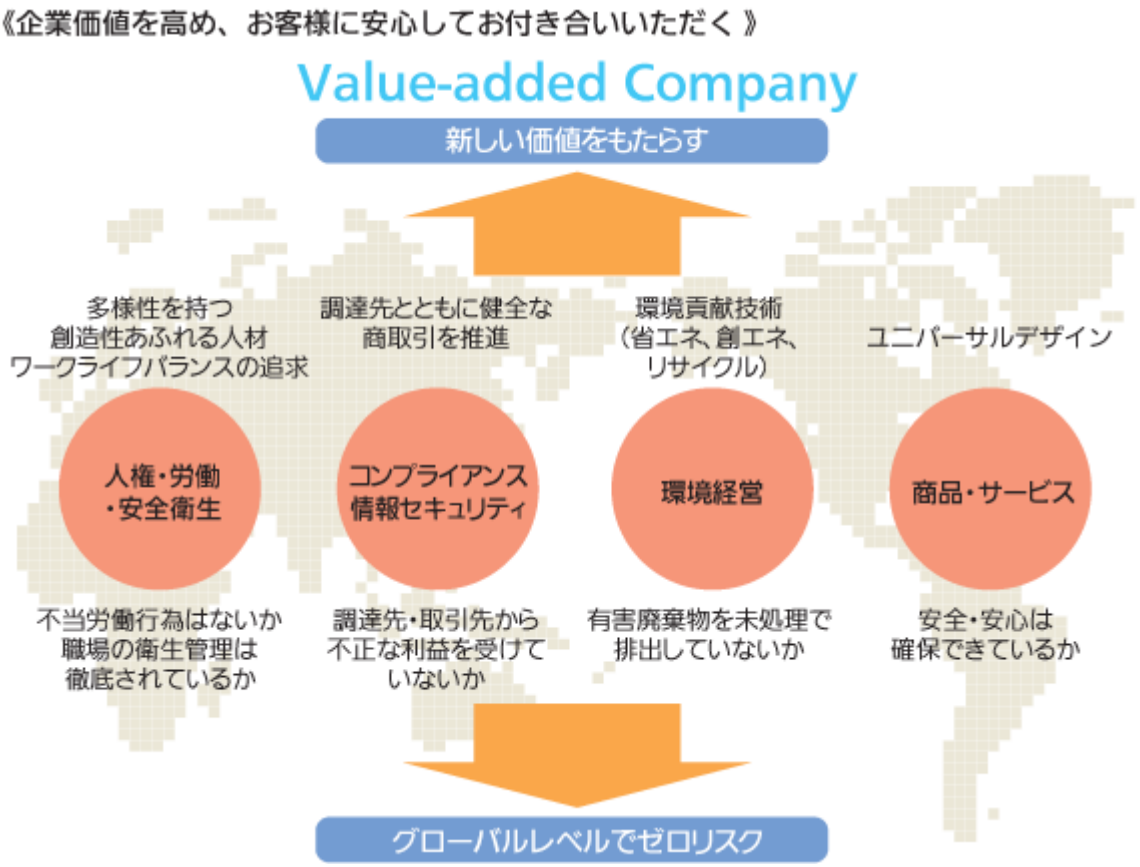
「CSR経営」の展開

サプライチェーンにおけるCSRの実践

今やCSRの取り組みは自社のグループ企業にとどまらず、取引先を含むサプライチェーン全体での推進が強く求められています。当社はこれまでも社会のルールに則った公正な競争、さらには、ともに切磋琢磨し成長し合いながら健全な社会の発展に貢献する「共存共栄」を取引の基本としてまいりました。これはまさに、開発－生産－販売－サービス等の一連の事業プロセスに携わるすべての企業が協力して社会の要請に応えていくという、サプライチェーンのCSRに他なりません。今後とも世界中のステークホルダーの皆様により一層安心してお付き合いいただける企業をめざし、2007年度よりCSRマネジメントの新たな取り組みを開始しました。

取り組みの背景

近年、地球規模での環境問題への対応が急がれることや、人権・労働に対するグローバルレベルでの課題認識の高まりなどを受け、企業に対する社会の要請はますます多様化しています。これを受け、米国エレクトロニクス業界を中心とした「電子業界行動規範（EICC）」の策定、欧米の情報通信技術関連企業を中心とした持続可能な開発への貢献をめざす取り組み（GeSI）におけるCSRに関する自主精査ツールの開発などの動きが起こっています。当社はこれまでも経営理念、行動基準に基づき、労働・安全衛生、コンプライアンス、環境経営、顧客関係管理（CRM）など、それぞれの分野でのマネジメントシステムを徹底してきましたが、このような社会の動きに迅速に対応していくためにも、従来のマネジメントシステムをさらにグループ＆グローバルに強化・発展させる必要があると考えました。

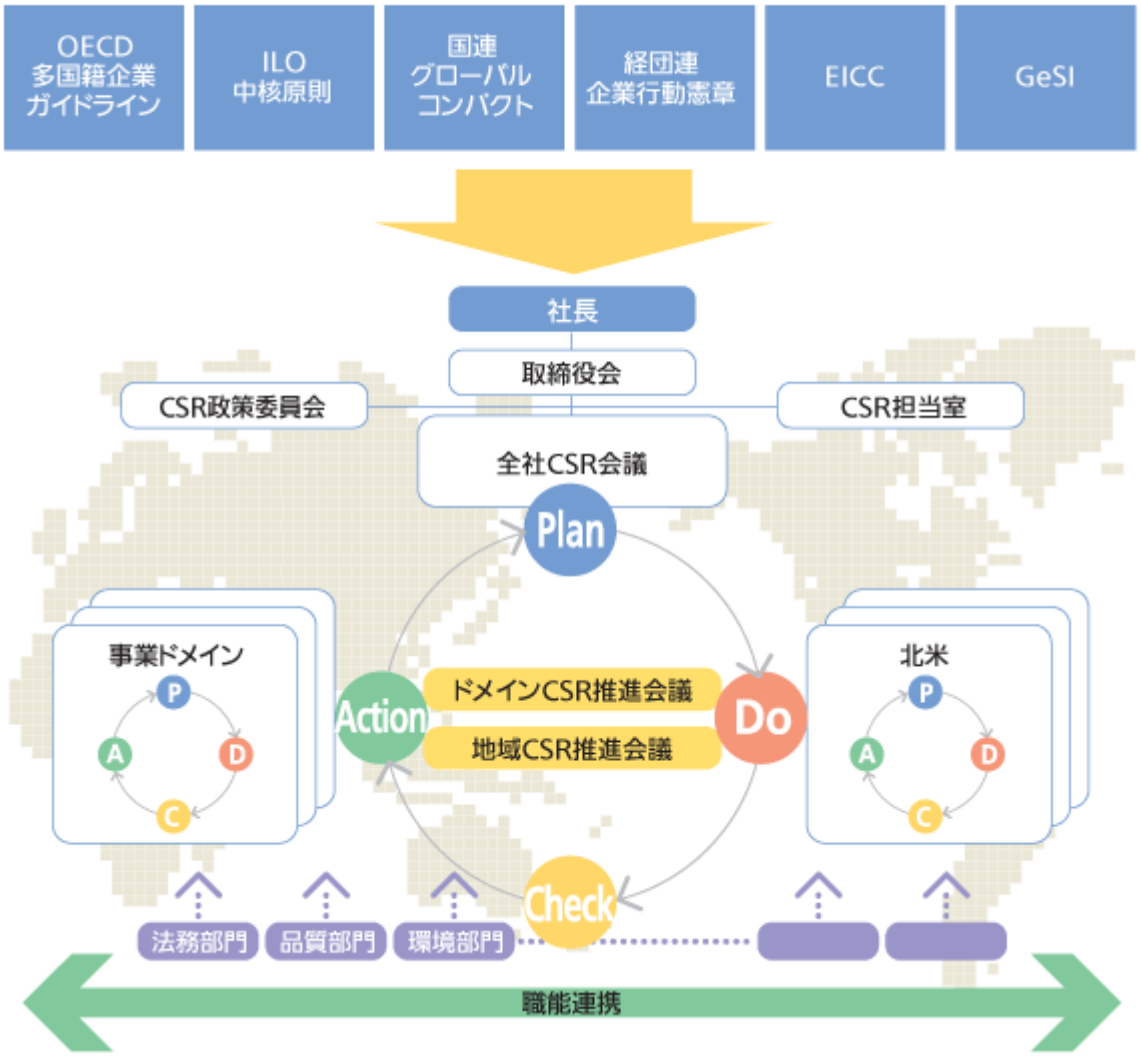


©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

グローバルなCSRマネジメント

全地域で「CSR経営」を推進していくためには、世界中の約30万人の全従業員一人ひとりが、日々の事業活動の中で着実に実践していくことが不可欠です。そのために、松下電器では全社でグローバルな推進体制を構築しています。トップによる「CSR経営」の発信が瞬時に全地域に共有・浸透されることに加え、各地域のさまざまなステークホルダーの要請や期待がタイムリーに事業活動に反映されるよう、社長を議長とする「全社CSR会議」をはじめ、各地域、各事業ドメインでPDCAを展開しCSRマネジメントに取り組んでいます。

《社会からの要請を理解し、グローバルスタンダードの考え方を反映》



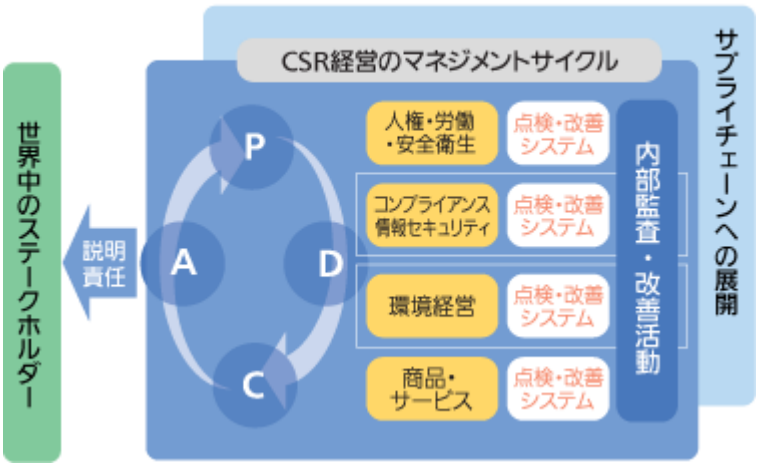
ステークホルダーとの対話、ベンチマーキング

社会からの要請の変化を理解し適切な対応を行うため、まず、グローバルレベルでさまざまなステークホルダーとの情報交換やベンチマーク調査を行いました。

具体的には、EICC・GeSIのボードメンバーとの情報交換、サプライチェーンまでのCSR活動に早くから取り組んでいる多国籍企業のベンチマーク調査などを行い、社会からの関心の高い人権・労働・安全衛生、環境、コンプライアンスなどについてのグローバルレベルでの課題、また、それらに関する国・地域特有の事情などについての理解を深めました。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

《グローバルなCSRマネジメント強化の取り組み》



ステークホルダーとの情報交換・ベンチマーク調査などに基づき、グローバルスタンダードの要求レベルを目標に設定。内部監査・自主精査により抽出された課題は、業務フロー、点検システムなどに反映し改善を図っています。

このようにして得られた新たな視点は、当社グループ行動基準、社内規程、マネジメントシステムなどとの整合確認を行った上で、新たな社会要請に応えられる仕組みの構築・強化に反映させることとしました。

全社を挙げた推進・支援体制の整備

2007年度の「全社CSR会議（議長：大坪社長）」において、CSRに関する全社的な仕組みの総点検を行うことが決定されました。これを受け、とくに欧米の情報通信分野の取引先とのCSR調達に以前より取り組んできたデバイス事業領域の事業ドメインが先陣となり、社内の仕組みを総点検し、お客様からの要請に対し迅速かつ的確に対応し、説明責任を果たすための体制強化を行いました。

具体的には、まずデバイス事業領域を担当するインダストリー営業本部に全体マネジメントのための専任体制を設置、各国や地域の関連営業部門とも情報交換を行いました。

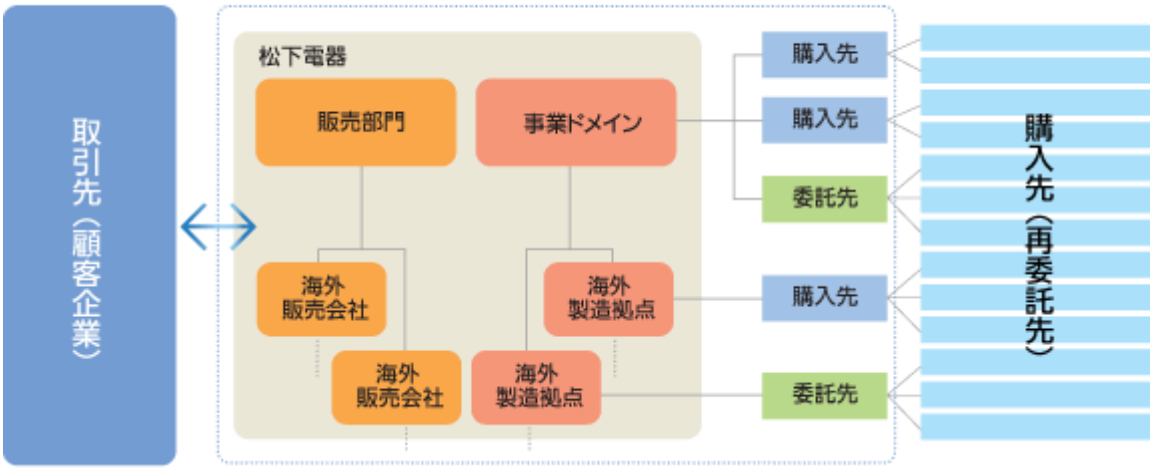
また、本社法務部門、人事部門、環境本部、調達本部などが中心となりグローバルなCSR課題を多角的に抽出、各事業場での自主精査・内部監査を推進支援するための取り組みも開始しました。これらのベースとなっているのが、「グローバルCSRチェックリスト」（英語・中国語・日本語版）です。とくに当社の製造拠点が多い中国やアジア地域などでも急速に社会的な関心が高まりつつある人権・労働安全衛生・環境・コンプライアンスについて、当社の経営理念に照らし実践すべきレベルをまとめたものです。グローバルに事業拠点の責任者が自部門の取り組み状況を自己評価するためのツールとして提供されました。あるべき姿に加え、確認すべきポイント、さらには違反となりそうなケースなどを明示することにより、CSRへのより具体的で実践的な理解を深める工夫をしています。

さらに、事業のグローバル化により、世界各国の法規制にこれまで以上に迅速に対応していくことも重要です。国や地域の文化や法律に根ざした推進を加速するため、各地域の法務責任者が出席する「グローバル法務会議」においても取り組みの必要性を共有しています。

これらの取り組みは社内のCSRマネジメントを強化するだけでなく、お客様から求められるCSRの実践レベルを客観的に見極めながら、説明責任を向上する機会でもあると考えています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

参考:《「電子業界行動規範(EICC)」が要請するCSR調達の範囲》

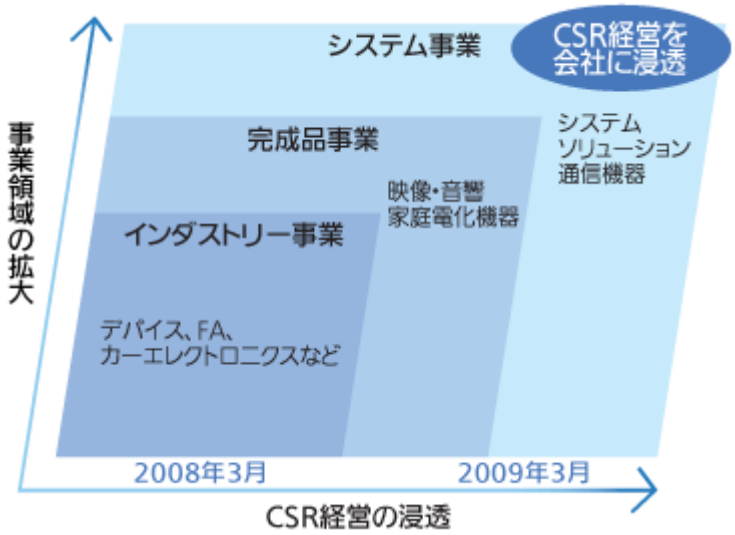


日々の事業活動への落とし込み

インダストリー営業本部やデバイス事業に関わる事業ドメインでは、グローバル全拠点の責任者を集めての「インダストリー営業グループ・グローバルCSR会議」を開催しました。会議の冒頭でデバイス事業担当の北代専務(現・副社長)からも「これからのCSRの推進はグローバルビジネスにおけるパートナーシップの基本であり企業としての信用・信頼の大前提。『CSR経営』の徹底ですべての取引先にとってのバリュー・アディッド・カンパニーをめざす」と強く表明があり、参加者全員で取り組みの徹底を確認し合いました。さらには全社員対象の「CSRセミナー」も実施し、日常の業務における具体的な実践ポイントを徹底しています。

「インダストリー営業グループ・グローバルCSR会議」の様子

《CSRマネジメントの展開計画》

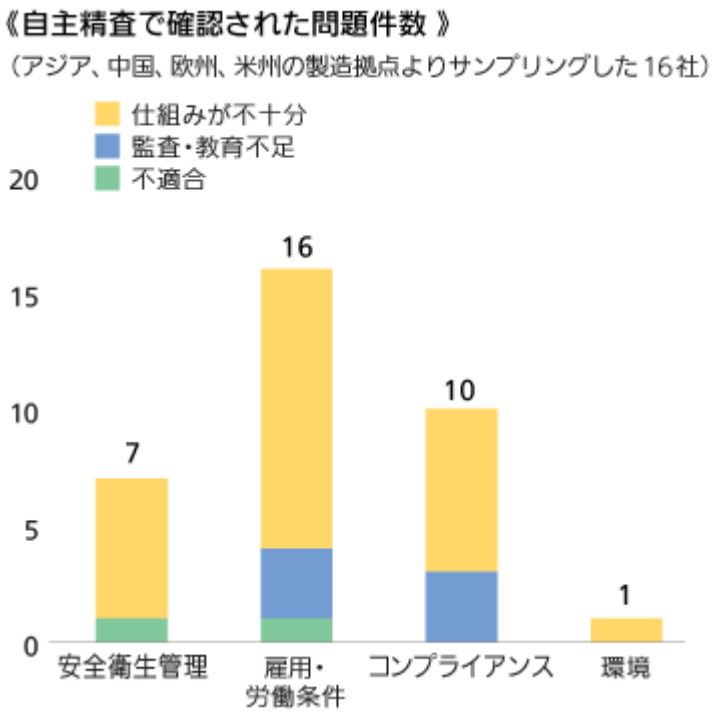


2007年度はデバイス事業領域を皮切りに取り組みをスタート。今後、映像・音響機器、家庭電化製品などの完成品事業、システムソリューションなどの事業領域まで順次展開してまいります。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

このような地道な取り組みを通じて、顧客や社会の要請にタイムリーに応える組織をめざしつつ、日々のCSR自主精査や内部監査、あるいはお客様からの要請で、改善すべき点が見つかった場合は、即座に業務ルールやしくみに落とし込むことを徹底しています。2008年2月にお客様によるCSR監査を受けたパナソニックエレクトロニックデバイス北京(有)(PEDBJ)では、労働安全衛生面などで数点の課題が見つかりました。PEDBJではただちに対策を行っただけでなく、本社部門を通じ全社で課題を共有しました。今後はこの取り組みを他の事業分野にも広げるとともに、調達・委託先とも共同で取り組むことで、サプライチェーンにおけるCSRを推進してまいります。

パナソニックエレクトロニックデバイス北京(有)での監査の様子



情報システムの完全バックアップでテロや自然災害に備える

当社では、2006年度より受発注などの取引業務を支える情報システムのリスクマネジメントの一環として、バックアップ化に取り組んでいます。2008年2月には日本で完了し、約10,000社※の相手先との業務に関わるシステムの復旧時間を従来の約10分の1に短縮しました。システムを二重化しながら効率化にも取り組み、2006年度比約30%の省エネも実現いたします。2010年までには、全世界の取引業務を対象に、同様の取り組みを完了いたします。

お取引先様、調達先様、さらにはお客様にも安心してお付き合いいただける企業として、より強固な経営インフラの構築に努めてまいります。

※ コーポレート情報システム社EDI登録先数2008年3月31日時点

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

お取引先からのコメント（ヒューレット・パッカードカンパニー）

HPとパナソニックが締結したSER※ 契約は、エレクトロニクス業界のグローバルサプライチェーン全体の成功につながることと思います。

HPのCSRの取り組みは、グローバルサプライベースに及んでおり、パナソニックが社会的・環境的に責任ある態度で世界的な事業を行うことを期待しています。当社がめざしているのは、パナソニックとの連携のもとで下記の方針の順守徹底を図ることです。

- **法令順守**

  パナソニックは、HP向けの事業および商品が、すべての国家法およびその他の適用される法規制に順守するようにすること。

- **継続的改善**

  パナソニックは、環境、安全衛生、人権、労働に関する方針を事業および意思決定プロセスに織り込むこと。
  またHPは、パナソニックが適切な目的や目標の設定、定期的な実績評価、継続的な改善の実施等、健全な事業および科学的原則に基づく効果的なマネジメントシステムを維持することを期待しています。
  今後とも協力し続けることによって、グローバルな社会貢献活動方針を反映し、両社のステークホルダーの期待に沿うことができるものと思います。

※ SER：社会・環境責任

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

世界各地での商品・サービスによる貢献

持続可能な社会に向けた「モノづくり立社」としての最も重要な役割は、「商品・サービスを通じた社会への貢献」であると考えています。途上国の急激な発展に伴う環境問題や経済格差、先進国の少子高齢化などに対し、誰もがデジタルネットワークの恩恵を享受できる、人に優しいテクノロジーの開発とユニバーサルデザインに取り組んでいます。

グローバル：家族団らんの時間が生まれる

人に優しいデジタルネットワークの実現で家族の絆を取り戻す

通信技術が発達し、誰でも高画質の映像を楽しめるようになると、人と人とのつながりが希薄になってしまうのではないかと懸念する声もあります。

現在、当社では、薄型ハイビジョン・テレビを核に、さまざまなAV機器・セキュリティ機器・モバイル機器をインターネットにハイビジョンでつなげて、テレビのリモコン一つで簡単・便利に操作ができるライフスタイルを実現するために、さまざまな技術開発や商品づくりを進めています。そうすることで、テレビの周りに家族や友人が集う「Digital Hearth（デジタル囲炉裏）」を実現し、家族の絆を取り戻すことに貢献できると考えています。

Digital Hearthのイメージ

そこでは、スポーツや映画はもちろん、誰でも簡単に家族で撮影したビデオをみんなで鑑賞するなど、家族が一緒に楽しい時間を過ごせるのです。

また、ドアホンをつなげることで、居間でテレビを見ながら、玄関の訪問者を確認できるので、生活の安心・安全に役立てることもできます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

将来的には、エンタテイメント、通信、健康、安全、そして、より臨場感のあるコミュニケーションで家族や友人同士を親密につなげるなど、さまざまな技術が生活全体をシームレスにつないでいきます。たとえば、このたび開発した「Life Wall（ライフウォール）」では、動作検知技術によりリモコンを使わず手の動きだけで操作、テレビの前に立つ人の顔を認識し、その人に合わせたメニューを表示したりできるなど、誰もが簡単に技術の恩恵を受けられます。

当社は今後も、「Digital Hearth」を通じて、人に優しいデジタルネットワークの実現に貢献してまいります。

ライフウォールのコンセプトの1つに、テレビの前に立つ家族の顔を認識し、その人に合わせたメニューを表示する機能があります。

グローバル：見やすい機能表示のために

誰にでも機能をわかりやすく伝えるために「パナソニックUDフォント」を開発

当社は、ユニバーサルデザイン研究にも力を入れています。

たとえば操作パネルの表示文字については、書体メーカーの株式会社イワタ様と共同で、視覚障がいのある方や高齢者の方など、より多くの方々に見やすい文字の研究を重ね、独自のフォント「PUDフォント」（日本語・英語）を開発。2007年度より順次商品表示に採用しています。

《UDフォント配慮事例》

隙間を十分にとって、形をはっきりさせる

形が同じで向きだけ異なる文字の判別に障がいを持つ方のために、形そのものを差別化

中国：オリンピックの感動を世界へ伝える

オリンピック・パラリンピックの感動を全世界の家庭に届ける

当社は、フェアプレー精神の拡大と世界平和の実現をめざすオリンピック・ムーブメントの趣旨に賛同し、1988年のカルガリー冬季オリンピック大会以来20年以上にわたって、公式パートナーとしてオリンピック活動に貢献してきました。2008年の北京オリンピック大会でも、AV機器カテゴリーの公式パートナーとして、フルラインナップのHD※機器を提供し、会場から、放送、ご家庭まで、高精細な映像と音響で、世界中の皆様にオリンピックの感動をお届けします。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

当社は、技術革新を通じて納入機器の省エネ化にも積極的に取り組み、たとえば大型LED映像表示装置アストロビジョンの消費電力は、1996年のアトランタオリンピック大会に使用した機器に比べ約1/3に削減しました。また競技会場をはじめ、北京市内に監視カメラシステムを納入し、安心・安全なオリンピック運営もサポートします。また当社は、障がい者スポーツの振興・普及をめざして2008年北京パラリンピック競技大会の公式パートナーも務めます。当社の映像・音響技術が、パラリンピックの感動を世界に伝えてまいります。

※ High Definition の略。ハイビジョン映像のこと。

大幅な省エネを実現した、開閉会式で使用される大型LED映像表示装置「アストロビジョン」

当社のプロ用放送機器DVCPRO HDは、トップアスリートのパフォーマンスを高画質イメージで記録するための、オリンピック公式映像記録フォーマットに選ばれています。

国際放送センター（IBC）でも、当社の放送機器や薄型テレビが使用されます。

担当者の声

当社がオリンピック公式パートナーになった1988年カルガリー大会から、20年を迎えます。これからも、4年に一度のスポーツの祭典で、選手の方々の情熱とオリンピックの感動を世界にお届けします。

F1・オリンピック推進室
中水陽子

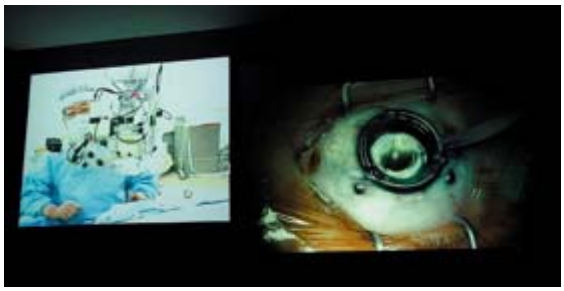
©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

総務省「アジアブロードバンド計画」に高精細映像技術で貢献

誰もが最新の医療サービスを受けられることは、安心なくらしを実現するための基本的条件の1つです。

当社は、ブロードバンド技術によるアジアの医療技術向上をめざして総務省が推進する「アジアブロードバンド計画」実証実験に2005年度から参画し、三次元高精細映像の通信・蓄積技術を提供しています。微細な眼科医療技術を共有するためには、精細で奥行きのわかる三次元映像が不可欠です。

2008年3月、旭川医科大学で行われた眼科手術の映像をシンガポール国立眼科センターの国際会議で共有する様子。出席者は映像を三次元で見るための眼鏡を着用しています。



スクリーンに映し出された手術映像

シンガポール国立眼科センターの展示会で三次元映像を見る来場者

まず、2005年度には眼科手術の様子を旭川医科大学、シンガポール国立眼科センターと共有。当社の提供する三次元高精細映像通信が、遠隔診断および医療技術の伝承に有用であるとの評価を得ました。2006年度には、タイのチュラロンコン大学も含めた三拠点通信に成功しました。そして2007年度は、これまで保存した手術映像をデータベース化、用途に適した映像を国際間で検索できるシステムの構築に取り組みました。

ステークホルダーの声

教育訓練は、医療活動の重要な柱です。松下電器が開発した眼科用三次元高精細遠隔医療システムは、訓練の方法を大きく変えました。このシステムは奥行きを知覚し微細な外科的手技を見ることができるため、外科訓練が著しく強化され、一度により多くの外科医が訓練を受けることができるようになりました。これは従来の訓練方法では不可能でした。アジア・ブロードバンドに接続すれば、高品質の眼科訓練の普及を促進することができ、今後より多くの患者に恩恵をもたらすことと思います。

シンガポール国立眼科センター ダイレクター
（現 シンガポール国立総合病院 CEO）
アン・チョンライ 教授

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

日本・中国：除菌効果技術を日中で共同開発

銀イオンによる高い除菌効果を持つドラム式洗濯機を日中で共同開発

当社では、世界各地で現地の生活スタイルや文化に合わせた商品開発をおこなっています。

日本で大ヒット商品「ななめドラム洗濯乾燥機」についても、中国のお客様のくらしにあった商品開発を行うため、中国の「くらし研究所」などが中心となってお客様の使用実態やニーズ調査を行いました。
その結果、中国のお客様は洗濯機能のみを求める声も高く、また、除菌への強いニーズがあることが判明、2007年秋発売のななめドラム式洗濯機に「光動銀」技術を用いた除菌機能を搭載しました。

この技術は上海市科学技術協会、上海交通大学と当社の共同研究で開発したもので、除菌作用を持つ銀イオンに、紫外線を照射して活性酸素を発生させ、銀イオン単独時に比べて数十倍から数百倍に及ぶ除菌効果を生み出します。この中国オリジナルの除菌機能により、温水を使わなくても高い除菌効果を持つ洗濯を可能にしました。この商品は中国のお客様に高く評価され、発売以来ヒット商品となっています。

日本：ユニバーサルデザインの追求

携帯電話におけるユニバーサルデザインの追求

パナソニックデザイン社の尾城淳一は、聴覚障がい者としての視点から携帯電話画面のGUI（グラフィカル・ユーザー・インターフェース）のユニバーサルデザイン化に入社以来取り組んでいます。

かつて、聴覚障がい者にとって電話は使えない不便なものでしたが、携帯電話のメールやカメラなどの付加機能が充実することにより、日常の中での不便さは解消されてきています。これまではボタンを大きくするなど、物理的な使いやすさを向上させるユニバーサルデザインが中心でした。しかし、聴覚障がい者には、音声や警告音だけでは情報が伝わらないため、光や振動と連動させるなど「GUIの設計と物理的機能・使いやすさを一体で考え、見やすさ、わかりやすさ、使いやすさを追求することが最も重要」と、尾城は考えています。

尾城が担当したNTTドコモ社向け携帯電話P906i（向かって左の商品）では、音の情報を視覚化するために、音と連動してグラフィックと光でお知らせする機能を搭載しています。

パナソニックデザイン社 尾城淳一

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

日本：環境にやさしいエンジンの開発

わずかな排熱を利用して発電する「スターリングエンジン」の実証実験を開始

スターリングエンジンは、わずかな排熱を利用して発電する環境に優しいエンジンです。音が静かで、クリーン、安全という特長もあり、地球温暖化防止のためにも有用な発電システムとして注目されています。

2005年に松下電器の社内ベンチャー制度「パナソニック・スピンアップ・ファンド」によって設立された（株）eスターは、（独）海上技術安全研究所、東海運（株）と共同で、（独）鉄道建設・運輸整備支援機構の委託を受け、船舶のディーゼルエンジンの排熱を利用して発電するスターリングエンジンの研究を進めています。今後陸上での最終調整を終え、実用化に向けて船舶での実証実験を行う予定です。

イギリス・アメリカ：くらしに密着した商品開発

現地デザインセンター開設で、お客様のくらしに密着した商品開発を強化

当社が世界各地で販売する家電製品は人々のくらしに深く関わるため、お客様の生活実態や価値観に合うデザイン・機能でなければ、ご満足いただくことはできません。そのため、これまでも中国やアジアなどにデザイン開発や生活研究の拠点を開設し、現地のお客様のくらしに根ざした商品開発に取り組んできました。

そして2008年4月、ロンドンとニューヨークにデザインセンターを開設しました。欧州、北米では、これまでも現地デザイナーとの協働により、現地のお客様のニーズに応えたデザイン開発に取り組んできましたが、各地域の多様な文化・生活様式を背景としたニーズに応えるには、現地により深く根ざした開発を行うことが求められていました。

新しいデザインセンターでは欧州・北米のお客様の生活実態や価値観の把握を通じてパナソニックブランドをリードする先進デザインの創出をめざします。とくにロンドンでは、今後欧州で本格導入する家庭電化製品のデザイン開発にも注力してまいります。

パナソニックデザインセンター・ヨーロッパの事務所ビル

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

担当者の声

私たちは、パナソニックデザインセンター・ヨーロッパと協力して先端技術・先端デザインでありながら簡単操作も実現した商品を開発し、欧州のお客様にご満足いただきたいと考えています。

「欧州白物家電プロジェクト」メンバー
パナソニック フランス（株） 家庭電化担当
ナタリー・ロー

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

製品安全問題と工場火災のご報告

FF式石油暖房機のみならず、電子レンジや電池パック等の製品安全問題、さらには工場火災を発生させ、社会の皆様にご迷惑とご心配をおかけしたことを深くお詫び申し上げます。持続可能な「CSR経営」を確立するためには、まず足元をしっかりと固める必要があるとの課題認識のもと、迅速な情報開示とお客様第一の徹底した対応、再発防止に向けた継続的な取り組みを行っています。

FF式石油暖房機事故への対応状況

FF式石油暖房機事故に関しまして、市場対応にご支援、ご協力いただいておりますすべての関係先様に心より御礼申し上げます。

当社は2005年に、FF式石油暖房機の事故により緊急命令を受け、全社あげての市場対策を開始してから三度目の暖房シーズンを終えようとしておりますが、引き続き「新たな事故を二度と起こさない」ための取り組みを「FF市場対策本部」を中心に進めております。

2007年度は北海道、東北、首都圏、中部、北陸、関西を重点地区とし「FF市場対策本部」の社員を中心に、いまだ把握できていない製品の捕捉のための探索活動(「草の根ローラー活動」)や、点検・修理済みのお客様に対する回収促進、暖房シーズン前の製品の状態確認などに取り組んでまいりました。

「草の根ローラー活動」のテーマとしては、

1. 寒冷地周辺および山間部の別荘
2. 集合物件の再調査(同一物件で複数の名簿登録がある物件の全戸を再調査)
3. 品番や住所の詳細が不明な情報などの追跡調査
4. ホームオートメーションアダプター(FF式石油暖房機含む空調機器の集中コントロールシステムなどに使用する部材)の販売情報に基づく追跡調査
5. 販売会社のコンタクトセンターが電話、ファクシミリ等で対応している販売店の巡回調査

などを中心に取り組みました。2007年度で約32万ヵ所を巡回し、179台の現品を発見し、3,228台の廃棄を確認しました。(累計では、巡回が約93万ヵ所、現品発見が337台、廃棄確認が3,832台となりました。)

また、引き続き暖房シーズンに入る時期とシーズンの終わる時期を中心に、全国規模のテレビ・ラジオのCMや新聞告知、新聞折り込みチラシをはじめ、ガソリンスタンドやスーパードラッグのPOS伝票の裏面広告、「日本聴力障害新聞」への広告など、さまざまな告知徹底も実施いたしました。

2007年度での名簿増加は、4,709台、その内現品の発見が724台、廃棄確認によるものが3,985台でした。

今なお毎月現品が発見されており、予断を許さない状況が続いております。引き続き、関係先様のご支援、ご協力をいただきながら最後の一台まで見つけ出す覚悟で、探索活動に取り組んでまいります。

全該当機種への対応状況は、下表のとおりとなっています。

回収及び点検・改修の進捗状況(2008年3月31日現在)

(単位:台)

販売台数				152,132
	名簿把握			110,728
		1.買替・廃棄済		34,322
		2.回収または点検および改修		76,406
			(1)回収	74,738
			(2)点検・改修済	1,634
			(3)点検残	34

2008年3月31日現在　名簿把握率72.8%

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

事故防止のための「社告」実施

当社は、1988年12月から1993年12月までに製造した電子レンジのうち12機種、1989年2月から1992年10月までに製造した冷凍冷蔵庫のうち5機種、および1993年8月から2001年12月までに製造した電気衣類乾燥機のうち8機種について、事故防止のため社告・無料の部品交換等を行っております。

当社では、2005年の石油暖房機の品質問題の反省から、「製品安全統括センター」などの製品安全専門組織を新設し、安全規格の改定・強化、重要品質の予兆の収集・監視のしくみの構築や長期使用製品への対応プロジェクトの発足など、製品安全確保の取り組み強化を行うとともに、お客様の安全確保の視点で過去の事故事例の見直しを行っております。

その取り組みの一環として、過去に事故が発生した時には事故要因に共通性が見られず、偶発的な事故と判断していた電子レンジ、冷凍冷蔵庫、電気衣類乾燥機の3製品それぞれについて、2006年後半からの事故情報と合わせた見直し・調査を行いました。その結果、過去の事故も含めそれぞれの製品において共通の事故原因を特定し、再発の可能性があると判断したため、この3製品について事故防止のために社告を行いました。対象製品をお持ちのお客様には、お買い求めの販売店または当社サービス会社が、無料で部品交換を実施いたします。

お客様には大変ご迷惑をおかけしますが、ご理解とご協力を賜りますようよろしくお願い申し上げます。

お問い合わせ先

フリーダイヤル（無料）

電子レンジ	0120-871-682
冷凍冷蔵庫	0120-871-337
電気衣類乾燥機	0120-871-399

対応機種などに関してご確認いただけます。

http://panasonic.co.jp/appliance/info/important/product/

電池パック自主交換・工場火災への対応

2007年8月に携帯電話用電池パックの品質問題による自主交換を発表し、さらには、同年9月に松下電池工業（株）のリチウムイオン電池工場で火災事故が起きました。お客様をはじめ広く社会の皆様に大変なご迷惑とご心配をおかけしておりますことを、改めて心よりお詫び申し上げます。

松下電池工業では、2つの重大事故発生を受け、モノづくりを抜本的に見直し、強い経営体質の確立に取り組んでおります。

松下電池工業が2005年12月から2006年11月に製造したノキア社向け携帯電話用電池パック「BL-5C」において、充電中にごく稀に過熱・膨張し、電池パックが電話機本体から外れる可能性があるため、グローバルで4,600万個を対象に自主交換措置を行いました。今回の品質問題は、材料、工程など複数の原因が重なって起きたものです。

当社は、グローバルに迅速な電池自主交換を推進するための「リチウム電池市場対策本部」を設けるなど、お客様に「安全・安心」な商品をご使用いただくため、グループ全体で取り組んでまいりました。

しかし、2007年9月30日には、松下電池工業の本社構内にあるリチウムイオン電池工場で火災が発生し、工場の近隣、お客様、取引先をはじめ関係の皆様に大変ご迷惑をおかけする事態となりました。

そこで「市場対策」と「火災対策」を一体化した「リチウム電池対策本部」を改めて設置することで体制を強化し、生産復旧、再発防止の活動を進めてまいりました。

松下電池工業（株）での現場の安全確認の様子

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

とくに取引先へのリチウムイオン電池の供給については、和歌山および中国で代替生産を行うとともに、本社工場は2007年11月より順次再開させ2008年3月末には火災前の状態に復旧いたしました。5月に和歌山工場に新棟が完成するなど、今後は生産体制を強化してまいります。

工場の安全については、「人命最優先・初期消火・類焼防止」との基本方針のもと、発火させない多重の安全対策、消火設備の拡充・強化、自衛消防体制の見直しと訓練の強化など徹底した再発防止に努めています。

国内でのリチウムイオン電池の自主回収については、電池メーカー、機器メーカーおよび通信事業者計22社で「携帯機器用リチウムイオン電池自主回収促進協議会」を設立し、松下電池工業も幹事会社を務め、自主回収をさらに促進するための取り組みを行っています。

全社をあげて安全対策に取り組む

当社は、従来から事故情報を品質本部で一元管理し、経済産業省をはじめとする担当省庁などに事故報告を行ってきましたが、2007年に国内で「改正消費生活用製品安全法」が施行されたことを受け、これまで以上に迅速かつ漏れなく事故情報を収集・監視する体制の整備を促進し、全社をあげて製品安全対策を強化しています。「隠さない」「安易に判断しない」をキーワードに、全社への徹底だけでなく、社外の販売会社や販売店、修理事業者、設置工事事業者への安全対策の要請も行っています。また、社内ルールを、法改正に沿った内容に改定しました。これに基づき「事故情報は積極的に開示する」ことを基本に、お客様に対しても適切かつ迅速な事故情報の開示を行ってまいります。

当社において、安全・品質はすべてに優先するものです。製品安全事故を起こさないために、開発から廃棄にいたるすべてのライフサイクルで、一貫した安全確保の取り組みに努めています。そして、万一事故が発生した際にも、さらなる確固たる対応体制の構築を図ってまいります。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

地球環境との共存

「eco ideas戦略」で環境経営を加速

当社は「地球環境との共存」を2大事業ビジョンの1つとして率先して取り組んでまいりました。そのような中、ますます深刻化する地球温暖化は今や人類共通の最優先課題として社会認識されています。これを受け2007年10月、事業経営の発展と環境負荷削減は両立するとの考えのもと、「eco ideas戦略」を中期計画の中核の1つに追加。すべての事業場で明確な数値目標を設定し、結果を業績評価に反映することによって取り組みをさらに強化していきます。

エコアイディア宣言

商品のエコアイディア
1. 私たちは、省エネ商品をおとどけします

省エネルギーNo.1商品を増やし、省エネルギー性能の低い商品のゼロ化をめざすという、最も重要なテーマである温暖化対策を中心として、材料への配慮やリサイクル設計など環境配慮製品の開発を加速します。

モノづくりのエコアイディア
2. 私たちは、CO2の排出量を減らします

グローバル生産活動におけるCO2排出量を総量で削減することを主軸としながら、商品企画から調達、販売、物流、リサイクルに至るすべてのモノづくりプロセスで生産性向上を図り、グループの活動全般にわたりCO2排出量を削減します。

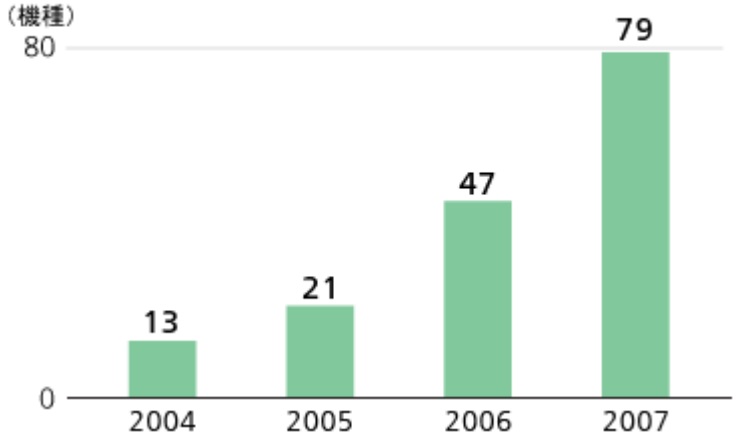
ひろげるエコアイディア
3. 私たちは、エコ活動を世界中にひろげます

従業員とその家族によるエコ活動を主軸として、社会の皆様とともに「エコ」を地域社会やグローバルに広げる活動を展開していきます。

商品のエコアイディア
省エネルギー性能トップクラスの製品を増やす

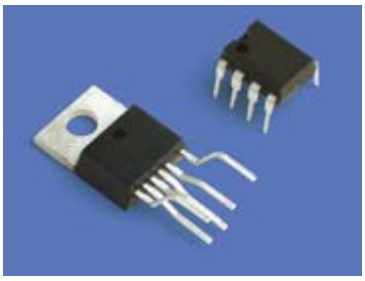
近年増加傾向の続く家庭での消費電力量を削減することは、家電製品を生産・販売する当社にとって重要なテーマです。当社では、環境性能を向上させた製品・サービスをグリーンプロダクツ（GP）として認定し、その中でも業界トップクラスの環境性能を実現した製品を「ダントツGP」として2004年度から認定しています。このうち省エネルギー性能が業界トッププラスの機種数は、2007年度79機種に達しました。

《ダントツGP（省エネルギー性能）認定数推移》



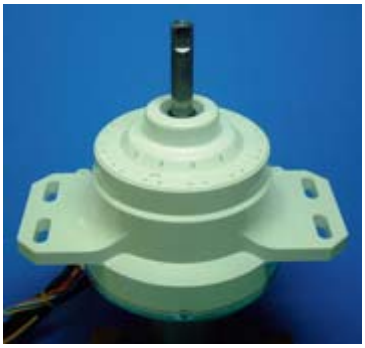
©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

商品の省エネにはデバイスが大きな役割を果たします。その1つが待機電力を低減するデバイスです。現在、多くの商品がネットワークに接続したり、リモコン操作に対応するため待機時にも電力を消費しています。たとえば日本の一世帯あたりの年間消費電力量のうち、待機時消費電力量は約7%を占めるといわれており、※1 冷蔵庫の年間消費電力量の約半分に相当します。※2 これを日本の全世帯の年間の待機時消費電力量に換算すると約157億kWhになると推計されます。※3 当社が開発したスイッチング電源用半導体素子「IPD」は、電力量に応じて間欠的に駆動することにより、待機時の消費電力を従来の0.4Wから0.07W(約6分の1)まで削減することが可能となりました。このことが評価され、当社は平成19年度地球温暖化防止活動環境大臣表彰(技術開発・製品化部門)を受賞しました。



スイッチング電源用半導体素子「IPD」

また、さまざまな駆動部に使用され、日本の全消費電力量の約半数を占めると言われる※4 モーターも、省エネを進める上で欠かすことのできないデバイスです。たとえば洗濯機に使われるDCブラシレスモーターは、高占積巻線構造などの新技術により、ACインダクションモーターに比較して消費電力を約1/2に削減することができました。



DCブラシレスモーター

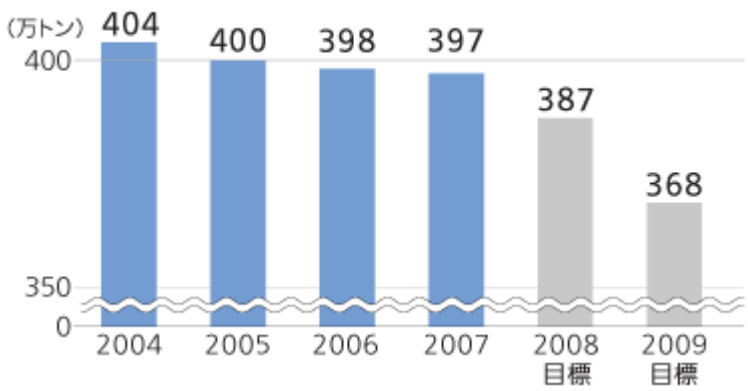
※1 財団法人省エネルギーセンター「平成17 年度待機時消費電力調査報告書」
※2 資源エネルギー庁「平成16 年度電力需給の概要」
※3 当社推計
※4 当社推計

モノづくりのエコアイディア
3年でCO2排出量30万トン削減をめざす

当社は2007年度より、モノづくりにおけるCO2排出量削減をこれまでの原単位※に加えて総量目標とし、2009年度の削減目標を2006年度比30万トンに設定、全社をあげてさまざまな省エネルギー活動に取り組んでいます。その中の1つに「省エネ33アイテム」の導入があります。これは、断熱塗装や燃料転換など、各工場の省エネルギーのノウハウを集約し、5つの大項目、33の中項目(アイテム)にまとめたものです。各工場はアイテムごとに具体策と数値目標を設定し、年度別の進捗管理を実施します。この取り組みにより、1工場のアイディアを他の294工場に横展開でき、新たな省エネルギーのアイディア創出にもつなげることができます。

※ 一定の売上金額当たりのCO2 排出量。

《 CO_2排出量推移と目標 》



©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

商品のエコアイディア
化学物質を適切に使用する取り組みをグローバルに推進

当社は化学物質管理について、常に率先して取り組んできました。たとえばEUのRoHS（有害物質使用制限）指令で禁止されている特定6物質については、施行の9ヶ月前に、グローバルに対象となるすべての製品で代替化を完了しました。この取り組みを継続するため、部品受入から出荷検査にいたる各過程で特定化学物質を排除する仕組みをグローバルに導入し、分析作業者および指導人材の育成・認定制度も導入しています。

EUで2007年6月に施行されたREACH（化学物質の登録、評価、認可）規則についても、業界横断で環境負荷化学物質の情報を伝達する仕組みの構築に発起企業の1社として参画しています。

ひろげるエコアイディア
グローバルに「エコ」の意識と取り組みをひろげる

グローバルに事業を行う当社にとって、地域社会に「エコ」の意識や取り組みを広げていくことは重要な社会的責任と考えています。具体的には、従業員とその家族による取り組み、環境コミュニケーション、マーケティングや工場による環境発信など、さまざまな方法があります。

関連情報

詳しい環境情報は、環境データブック（冊子）または環境活動（Webサイト）をご覧ください。

環境データブック

環境経営の取り組みの詳細については、毎年6月に発行する「環境データブック」でご報告しています。当冊子は、当社環境経営に関するステークホルダーへの説明責任を果たし、フィードバックをいただくことで環境経営の改善につなげることを目的とし、「商品のエコアイディア」「モノづくりのエコアイディア」「ひろげるエコアイディア」それぞれについて、考え方や具体的な取り組み事例、パフォーマンスデータ、今後の課題などを報告しています。

環境活動サイト

http://panasonic.co.jp/eco/

「eco ideas」スペシャルサイト

3つのエコアイディアの具体的な取り組みをわかりやすくご紹介します。

http://panasonic.co.jp/eco/ecoideas/index2.html

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

企業市民活動

松下電器は「育成と共生」を行動理念に、「子ども」「環境」「福祉」を重点分野として継続性のある企業市民活動に取り組んでいます。

松下電器グループは創業以来、「企業は社会の公器、即ち企業は社会のためにあり、社会によって支えられ、社会とともに歩むもの」という考え方に基づき、事業を通じて社会に貢献するとともに、社会の一員として、企業市民として、さまざまな社会貢献活動に取り組んでまいりました。時代によって、地域によって社会の課題は一様ではありませんが、今日の地球レベルでの共生が求められる時代において、松下電器グループは、より良き社会づくりに向けて、それぞれの地域ニーズにそった活動を展開してまいります。

3つの重点分野 子ども、環境、福祉

子ども ～次世代を担う子どもたちのために～

私たちは、次世代を担う青少年の育成は最重要課題の一つであると考えています。現代の子どもたちの周囲には様々な課題が存在していますが、世界各地で社会の宝物である子どもたちを育成、支援する活動を展開しています。

子供のためのシェイクスピア

学校教育支援「ドリカムスクールアカデミック」

環境 ～地球環境との共存を目指して～

「人類と地球環境との共存」はグローバルな課題となっています。私たちは、企業活動を通じてこうした課題に取り組むとともに、社員一人ひとりが、地域社会においても地球環境との共存に取り組めるよう、社員参画型の活動も進めています。

学校林プロジェクト

共存の森

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

福祉 ～共生社会づくりのために～

年齢や性別・人種の違い、障害の有無など、人はみな一人ひとり違いや個性をもって生きています。私たちは、それらの違いを認め、お互いの価値観を尊重し合い、すべての人たちが共生できる社会づくりを目指して、世界各地で様々な活動に取り組んでいます。年齢や性別・人種の違い、障害の有無など、人はみな一人ひとり違いや個性をもって生きています。私たちは、それらの違いを認め、お互いの価値観を尊重し合い、すべての人たちが共生できる社会づくりを目指して、世界各地で様々な活動に取り組んでいます。

岡山吉備高原車いすふれあいロードレース

ツイン21チャリティコンサート

NPO支援、芸術文化支援

NPO支援 ～新たな社会づくりに向けて～

近年、日本でも市民活動の担い手としてNPO/NGOによる活動の重要性が高まってきています。私たちは、それらの団体の運営基盤強化が急務であると考え、「子ども」と「環境」に取り組む団体の基盤強化を応援する助成プログラム「Panasonic NPOサポートファンド」を運営しています。また、社員や定年退職者が行っているボランティア活動に対しても、活動資金を支援する制度を設けています。

Panasonic NPO サポートファンド

ボランティア・市民活動資金支援プログラム

芸術文化支援 ～心ゆたかな社会を育むために～

音楽、美術、演劇や日本の伝統文化等において、若い芸術家の育成や青少年向けのプログラム等を中心に、デジタル技術や機材の提供並びに社員の参画等、経営資源も活用して芸術文化の振興を支援しています。

パシフィックミュージックフェスティバル

ボランティア・市民活動資金支援プログラム

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

災害支援

自然災害や事故災害には、多方面からのサポートが必要です。そこで、松下電器グループでは、被災地や政府などに、緊急救済機材や製品、救援支援金を提供するとともに、社員への救援活動や寄付活動の呼びかけを行なっています。

2008年5月　ミャンマー・サイクロン被害に対する支援

【支援金】松下電器として、1000万円。 寄付先：ジャパン・プラットフォーム

2007年12月　バングラデシュ・サイクロン被害に対する支援

【支援金】松下電器として、500万円。 寄付先：ジャパン・プラットフォーム（300万円）、シャプラニール（200万円）

2007年9月　ペルー地震災害に対する支援

【支援金】松下電器として、500万円。 寄付先：ペルー大使館。
【支援物資】現地初動対応として、乾電池、3万個、3,800ドル相当を寄贈。 寄贈先：ペルー政府。

2007年7月　新潟県中越沖地震災害に対する支援

【支援金】松下グループとして、見舞金3000万円。 寄付先：新潟県災害対策本部。
【支援物資】42インチプラズマテレビ20台、扇風機100台、延長コード200本、1000万円相当を避難所へ設置。寄贈先：新潟県災害対策本部。

2007年4月　能登半島地震災害に対する支援

【支援金】松下電器として、300万円。寄付先：見舞金として、石川県共同募金会に150万円。災害ボランティア活動資金として、中央共同募金会に150万円。

2006年6月　インドネシア・ジャワ島中部地震　被災者・被災地支援

【支援金】松下電器とパナソニック・アジアパシフィック（株）より、総額4595万円。寄付先：ジャパ・プラット・フォーム1000万円。日本ユニセフ1000万円。日本赤十字673万円。各国赤十字1922万円。
【支援物資】インドネシアにある松下電器グループより、乾電池2万個、懐中電灯500本、ラジオ2000台、テレビ50台。

2006年3月　フィリピン・レイテ島　地すべり被害に対する支援

【支援金】松下電器として、500万円（215.5万ペソ） 寄付先：レイテ島　Maasin教会。フィリピンにおける松下グループとして110万円（50万ペソ） 寄付先：フィリピン社会福祉開発省。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2005年10月　パキスタン地震　被災者・被災地支援

【支援金】松下電器グループとして、国内外従業員募金と会社のマッチング寄付で、4855万円。
寄付先：日本赤十字。別途、経団連に300万円、関経連に30万円の募金対応。

2005年8月　米国ハリケーン・カトリーナ　被災者・被災地支援

【支援金】松下電器グループとして、国内外の従業員募金と会社のマッチング寄付で、総額100万ドル（1億1400万円）。寄付先：米国「ブッシュ・クリントンFund」（50%）、米国赤十字社（50%）。 別途、経団連に200万円、関経連に30万円の募金対応。

2005年3月　福岡県西方沖地震災害支援

【支援金】松下電器として、２００万円。寄付先：福岡市災害対策本部。

2004年12月　スマトラ島沖地震・インド洋大津波　被災地支援

【支援金・支援物資】松下電器グループの支援総額は、1億6,938万円相当。国内外の従業員募金と会社のマッチング寄付で、1億1208万円。寄付先：タイのユニセフ。別途、経団連に2000万円、関経連に100万円の募金対応。アジア地域各社より、乾電池20万個、懐中電灯2万個、非常用食料などの支援3630万円相当。

2004年11月　新潟県中越地震災害支援

【支援金】松下電器グループとして、3300万円。寄付先：新潟県災害対策本部3000万円。小千谷市300万円。

2004年10月　兵庫県台風23号災害

【支援物資、他】毛布600枚、電池2000個、スコップ150本、長靴150足、一輪車90台、ホース50本。床上浸水被害端末修理対応。土日ボランティア50名。

2004年7月　新潟県豪雨災害支援

【支援金】松下電器として、300万円。寄付先：新潟県災害対策本部。

2004年7月　福井県豪雨災害支援

【支援金】松下電器として、300万円。寄付先：福井県災害対策本部。

2003年12月　イラン地震災害支援

【支援物資】懐中電灯9000本、乾電池12万個。総額47000ドル相当（約560万円）寄付

2003年5月　SARS対策支援

【支援金】寄付先：中国大使館50万円。中国領事館50万円。
【支援物資】FAX580台、電子黒板20台。など、総額約6840万円相当の支援。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2001年9月　米国同時テロ被災者救済支援

【支援金】松下電器グループとして、210万ドル（2億5200万円）。別途、経団連300万円、関経連15万円の募金。
【支援物資】ヘッドランプ1000個、懐中電灯1000本、乾電池5000個、パソコン15台、掃除機300台。（総額10万ドル相当）別途、従業員より、Tシャツ、タオル、歯ブラシ、石鹸を提供。

2001年1月　インド西部大地震災害支援

【支援金】従業員募金として1482万円。別途、経団連30万円、関経連10万円募金。

2000年9月　三宅島噴火災害支援

【支援物資】照明器具1500台（466万円）、別途FAX20台を寄贈。

2000年3月　北海道有珠山噴火災害支援

【支援物資】防災無線（3714万円相当）寄贈。別途、強力ライト180本、洗濯機1台、寄贈。

1999年12月　ベネズエラ豪雨災害支援

【支援金】600万円の義捐金寄付。
【支援物資】強力ライト9000本、乾電池18000個（約1万ドル相当）寄贈。

1999年9月　台湾大地震災害支援

【支援金】従業員募金など、3934万円寄付。
【支援物資】乾電池30万個、懐中電灯1万個、電子鍋1500台、収音機3300台、など（総額3003万円相当）寄贈。

1999年8月　トルコ大地震災害支援

【支援金】経団連経由、211万円寄付。

1998年8月　東北豪雨災害支援

【支援物資】FAX、コピー機、FAX用紙4500枚寄贈

1998年8月　中国大洪水災害支援

【支援金】35万元（約630万円）寄付

1997年　1月　ロシア船籍タンカー「ナホトカ」重油流出事故

【支援金】120万円、寄付先：福井県。150万円、寄付先：石川県。【支援物資】バケツ150個、ドラム缶270本、ホットクッション30セット、タオル3150本、マスクなど。 ボランティアのべ285人。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

1995年1月　阪神淡路大震災　被災者・被災地支援

【支援金】松下電器グループとして、3億円。寄付先：災害対策本部。【支援物資、他】乾電池23万個、懐中電灯5万本、ラジオ1万台、暖房器具2000台、無線機200台、洗濯機200台。ボランティアのべ3000人。

1994年6月　中国南地区風水害支援

【支援金】1000万円。寄付先：中国駐日本国大使館。

1994年1月　ロスアンゼルス地震

【支援金＋支援物資】25万米ドル（約3000万円相当）を寄付。

1993年7月　北海道南西沖地震災害支援

【支援物資】懐中電灯、乾電池、テレビ10台、など（100万円相当）寄贈。

1991年7月　フィリピン（ピナツボ山）噴火災害

【支援金】200万ペソ（約1000万円）。寄付先：フィリピン政府。

1991年6月　雲仙普賢岳噴火災害支援

【支援物資】電話、掃除機、洗濯機、乾燥機、冷蔵庫、炊飯器、エアコン、乾電池、懐中電灯、など（3637万円相当）寄贈。

1989年10月　サンフランシスコ大地震

【支援金】100万米ドル（約1．4億円）寄付先：現地災害対策本部。【支援物資】懐中電灯、乾電池3.5万ドル（約490万円）寄贈。

財団、奨学金支援

～次代を担う人を育むために～

松下電器は早くから財団を設立し、教育・奨学金支援、学術功労顕彰など、幅広く人材育成活動に取り組んでいます。それらの団体は、今日も社会にとってなくてはならない存在として、各界の多くの人々に支えられ、日々活動を展開しています。

財団法人 松下教育研究財団

1973年に視聴覚教育の振興・普及を主な目的として（財）松下視聴覚教育研究財団として設立。2004年に現在の名称に改め、21世紀の情報社会に向けて、情報・視聴覚教育、メディア教育の振興等、幅広い活動を行っています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

財団法人　国際科学技術財団

1983年、科学技術の分野で人類の平和と繁栄に顕著な貢献をした人々を顕彰するために設立。科学技術において独創的・飛躍的な成果をあげ、科学技術と人類の進歩に著しく貢献したと認められた人に「日本国際賞」を贈呈しています。

財団法人　松下国際財団

1988年、松下電器創業70周年を記念して設立。日本と諸外国との国際相互理解の増進と、これに資する国際人の養成を通じて、国際社会に貢献することを趣旨としています。

財団法人　松下幸之助花の万博記念財団

1990年に大阪で開催された「国際花と緑の博覧会」への協力のため、1988年に設立。1992年には「松下幸之助花の万博記念賞」を創設し、自然と人との共生を推進するすぐれた研究・実践に対して顕彰事業を実施しています。

財団法人　霊山顕彰会（りょうぜんけんしょうかい）

「明治百年」にあたる1968年、荒廃していた維新の志士ゆかりの霊場である京都東山の霊山の歴史的風土の保全・維持や、日本の伝統精神の継承・振興を目的に設立。1970年には「霊山歴史館」を建設し、一般公開しています。

パナソニック　スカラシップ

1998年、松下電器創業80周年を記念して奨学金制度「パナソニック スカラシップ」を設立。21世紀のアジアをリードする人材の育成と、日本とアジアの友好親善を目的とし、アジアから日本の大学院修士課程に留学する私費留学生を支援しています。

神道大系編纂会

日本精神の根源を求めて、古来に伝わる神道文献を学術的に編纂するという国家的事業の大成を目的に1977年に設立。20年の歳月を要して全120巻の神道大系」を編纂刊行。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

これまでの活動のあゆみ

松下電器の社会貢献活動の歴史は古く、1960年代にさかのぼります。以来、今日にいたるまで、より良き社会づくりに向けて、グローバルに、さまざまな活動を展開してきました。

主な受賞歴

(社)企業メセナ協議会より:

- 阪神アートプロジェクトへの支援で「メセナ企画賞」(1997年)
- PMF(パシフィック ミュージック フェスティバル)への協賛で「メセナ育成賞」(1999年)
- 子供のためのシェイクスピア公演シリーズの開催でメセナアワード2004「児童文化賞」(2004年)

朝日新聞文化財団より:

- 企業の社会貢献度「大賞」(1996年)
- 企業の社会貢献度「障害者雇用賞」(1997年)

厚生労働省より:

- 手話通訳士試験支援で「厚生労働大臣賞」(2003年)

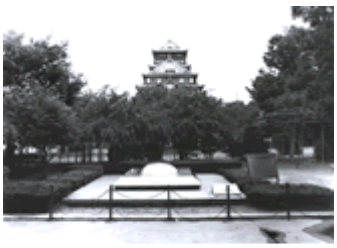
1960年代の代表的な活動

- (財)霊山顕彰会の設立(明治維新志士の顕彰)
- (社)日本工芸会支援
- 大阪駅前に歩道橋を寄贈
- 創業50周年「児童の交通等災害防止対策資金」寄贈

金龍山浅草寺の雷門および大提灯の建設寄贈

1970年代の代表的な活動

- タイムカプセルEXPO'70の制作・埋設
- 創業55周年記念「社会福祉対策資金」寄贈
- 重度身体障害者工場の設立支援
  (和歌山県・琴の浦リハビリテーションセンター 福祉工場)
- (財)松下視聴覚教育研究財団の設立
- (財)松下政経塾の設立
- (財)神道体系編纂会設立支援
- マサチューセッツ工科大学「松下教授職」の設置(米国)



タイムカプセルEXPO'70の制作・埋設

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

1980年代の代表的な活動

- 福祉工場の設立（大阪府・交野松下）
- （財）国際科学技術財団の創設
- （財）松下国際財団の設立
- 「パナソニック財団」の設立（米国）
- ハーバード大学ビジネススクール「松下幸之助教授職」の設置（米国）
- スタンフォード大学ビジネススクール「松下幸之助教授職」の設置（米国）
- 「パナソニック教育基金」の創設（英国）
- ゴーベル教育財団「経営教育センター」の設立（インドネシア）
- 松下文教基金会を設立（台湾）
- 技能トレーニングセンターの設立（タンザニア）

福祉工場の設立（岡山県・吉備松下）

1990年代の代表的な活動

- （財）松下幸之助花の万博記念財団の設立
- 創業80周年記念「パナソニック スカラシップ」奨学助成金制度創設
- 創業80周年記念「松下アジア スカラシップ」奨学助成金制度創設
- 「子どものためのシェイクスピア」公演支援
- ツイン21チャリティーコンサートの主催
- 癒しの芸術「フィーリングアーツ」支援
- ニューヨーク シンフォニック アンサンブル（NYSE）公演の主催
- パシフィック ミュージック フェスティバル（PMF）支援
- 国際こども平和壁画展「キッズ ゲルニカ」支援
- 松下電器ハートフルメセナ基金の創設
- 社員・OB対象の「ボランティア活動資金支援制度」創設
- 慶應義塾大学ビジネススクール「松下幸之助教授職」の設置
- ペンシルバニア大学ウォートンスクール「松下教授職」の設置（米国）
- 「パナソニック キッド ウィットネス ニュース」の実施（米国）
- 北京大学・復旦大学視聴覚教育システム機器寄贈（中国）
- 復旦大学「松下講座」の開設（中国）
- 「松下電器育英基金」の設置（中国）
- 東京グローブ座支援
- インターネット上の現代美術ギャラリー「TOWN ART GALLERY」の運営
- 松下スポーツセンターの設立（マレーシア）
- 岡山吉備高原車いすロードレースの運営協力
- 「手話通訳士試験」会場および機材の支援
- KIDS TDL（東京ディズニーランド）のプロジェクト支援
- 松下グリーンボランティア倶楽部の設立

「子どものためのシェイクスピア」公演支援

2000年代の代表的な活動

- 「子ども・環境　サポーターズ☆マッチング基金」2001年 創設
  2006年名称変更「Panasonic NPO サポートファンド」
- OBPアーツ プロジェクトの実施

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

2007年度の活動事例

「ひろげるエコアイディア」の取り組み

中国で「エコ行動宣言」を行うグループ社員

地球温暖化防止のためには、個人の省エネルギーの取り組みが重要な要素の1つです。当社は「eco ideas戦略」の3つの柱の1つとして、「エコ」を地域社会やグローバルに広げる「ひろげるエコアイディア」に取り組んでいます。具体的には、従業員とその家族によるエコライフ実践活動「地球を愛する市民活動（LE：Love the Earth活動）」を基本として、グループ全社員を対象としたエコアイディアコンテスト、環境ボランティア、マーケティングと連動した環境保護活動、工場の環境技術を公開し環境意識を高める活動など、さまざまな取り組みがあります。また、自社だけの取り組みにとどまらず、NPOの支援や協働、日本政府が主導する京都議定書目標達成のための国民運動「チーム・マイナス6%」への参画など、企業の枠を超えた取り組みにも積極的に参加しています。

LE活動については1998年度より日本国内で取り組んできましたが、2007年度は活動10周年を記念し中国でも活動を開始。グループ社員約67,000人が「エコ行動宣言」に署名し、環境家計簿活動やノーマイカーデー、電球蛍光灯への買い替え運動などを行っています。7月には中国と日本の社員合同による省エネ活動「CO2削減10万人エコチャレンジ！」を実施。目標を上回る13万人が参加し1週間で推定約180トンのCO2が削減されました。実施後の意識調査では7割の社員が「今後も省エネルギーの取り組みを継続したい」と答えています。

本業を通じ、お客様とともに緑を増やす「一台の家電で、一本の植樹を」キャンペーン

当社は世界各地で事業を通じた緑化活動を行っています。その1つとして、2003年より、お客様に環境配慮型の商品を訴求するとともに、お客様と一緒に環境について考え、緑を増やしていくマーケティング活動にも取り組んでいます。2007年度は「1台の家電で、1本の植樹を」キャンペーンを展開しました。これは、キャンペーン対象エコ商品をお客様が1台購入されると、ベトナム社会主義国トユエン・クアン省に1本の植樹を実施するというものです。この地を選定した理由は、ベトナム戦争の影響や、戦後長く続いた過剰な森林伐採、焼畑農業により森林が著しい減少に見舞われている地域であるためです。植栽樹種は現地の要望で、定着率のよい早生植物を選び、キャンペーン期間で合計約50万本の植樹が決定しました。実施にあたっては、現地の方々のご協力をいただき、森林の回復のみならず現地の経済活性化にも大きく貢献することになります。当社では、このようなキャンペーンを継続しており、2008年度上期は中国内モンゴル自治区に25万本の植樹をめざして取り組んでいます。

「1台の家電で、1本の植樹を」キャンペーンポスター

ベトナムの植樹にご協力いただいた現地の方々

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

子どもの健全な育成への貢献

当社では「こどもがかがやけば、みらいがかがやく」をテーマに、世界各地で子どもの健全な育成を支援する取り組みを行っています。たとえば日本では「パナソニックキッズスクール」として、スポーツ・エコ・文化・科学・芸術など、さまざまな分野の子ども向けイベントを提供しています。2007年度は148イベントを実施、28,000人以上の子どもたちが参加しました。

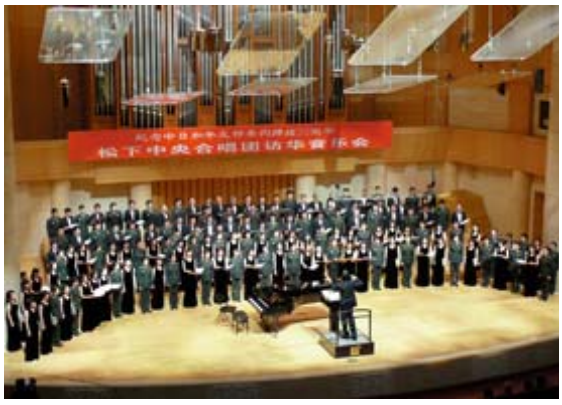
2008年度は「エコ」と「スポーツ」の体験を通じたプログラムに注力しています。子どもたちに身近なエコアイディアを学んでもらうためエコ学習・体験・絵日記募集を組みあわせた「エコキッズスクール」を実施。またスポーツ体験の一環として小・中学生の野球大会である「関東ボーイズリーグパナソニックカップ」に協賛。136チーム3,800人の参加により、スポーツを通じたキッズ育成にも貢献しました。さらに、キッズスクールの日本でのノウハウを活かし、今後はグローバルにも展開してまいります。

自然体験教室（西表島）

少年野球「関東ボーイズリーグ」開会式（西武ドーム）

社員合唱団による国際交流

グローバルに事業を行う当社にとって、国際交流への貢献は重要な社会的責任の1つと考えています。その一例として「松下中央合唱団」の活動があります。当合唱団は当社グループ会社社員、約100名が参加する社内合唱団で、1974年の結成以来、全日本合唱コンクールで通算17回金賞を受賞するなど高いレベルを誇っています。2005年9月には米国で、2001年の同時多発テロや2005年のハリケーン「カトリーナ」の犠牲者追悼と世界平和の祈念を目的に、ニューヨーク公演を行いました。そして2008年4月には、日中平和友好条約締結30周年を記念し、日中友好の文化使節として中国人民対外友好協会から招聘され、北京と大連で公演を行いました。「松下中央合唱団」では、世界各地域との友好の架け橋になるこのような活動を今後とも続けてまいります。


北京で紅星合唱団と共演する松下中央合唱団

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

関連情報

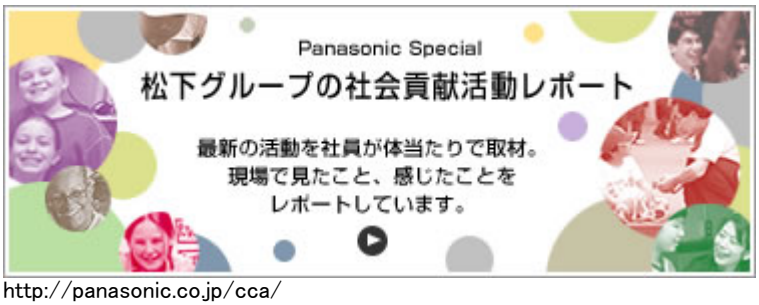
企業市民活動について詳しくは、企業市民活動レポート(冊子)または松下グループの社会貢献活動レポート(Webサイト)をご覧ください。

企業市民活動レポート

企業市民活動の詳細については、毎年6月に発行する「企業市民活動レポート」でご報告しています。当冊子では、世界各地での取り組み事例をはじめ、NPOや社員のボランティア活動を支援するプログラム、災害支援などをご紹介しています。

Panasonic Special 松下グループの社会貢献活動レポート

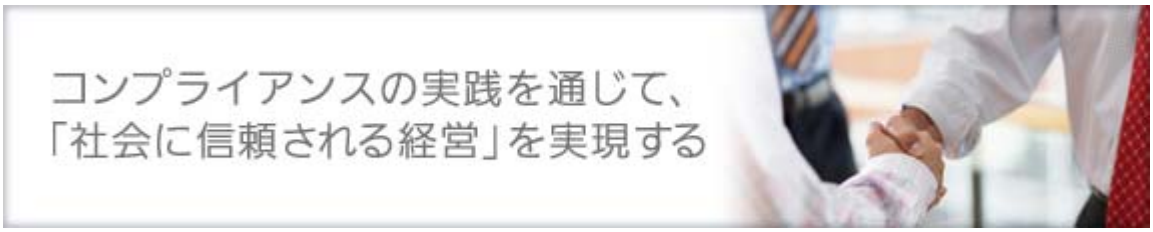
ひとりでは何もできないのは、人も企業も同じこと。この時代を共に生きるあなたがいるから頑張れる - 松下グループは、その感謝の気持ちを込めた「私たちにできること」を考え続けています。



http://panasonic.co.jp/cca/

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

健全な社会への貢献



コンプライアンスの徹底

当社は、「企業は社会の公器」であり「事業を通じて社会に貢献する」というグループ共通の経営理念のもと、事業活動を行っています。この理念と表裏一体のものとして、「社会に信頼される経営」を行うとの考えに基づき、グループ約30万人の従業員一人ひとりが、法令順守はもちろんのこと、より高い倫理観をもって行動しています。

2007年度の成果と課題

法務本部 本部長
中村 幸雄

当社は、毎年10月を「コンプライアンス月間」とし、グループ共通の取り組みを行っています。2006年度から国内に設定した本取り組みを、2007年度はグローバルに拡大し、社長メッセージの発信やポスターの掲示、また、コンプライアンス理解度テスト・コンプライアンス意識実態調査を各国・各地域で実施し、日本国内約84,000名、国外約8,500名の従業員が受講しました。あわせて中国とアジア地域で、「コンプライアンス・ガイドブック」をそれぞれ作成し、従業員に対して日常の事業活動における留意点の徹底を図りました。また、独占禁止法順守を中心とする公正取引と、安全保障輸出管理と関税法順守を中心とする貿易コンプライアンスを、推進の最重点分野として取り組みました。

2008年度は、このような取り組みをよりグローバル共通の枠組みに基づき、推進してまいります。

取り組み

公正取引

昨今の事業活動においては、グローバルに公正で自由な競争を行うことが必須であり、独占禁止法は、グローバルスタンダードの法律であると言えます。

残念ながら当社は、過去に独禁当局による調査や嫌疑を受けたことがあります。昨年11月には、日本の公正取引委員会や米国・EU等の独禁当局がブラウン管ビジネスにおける独占禁止法違反の嫌疑について調査を開始しました。当社は、現在、これらの調査に全面的に協力しています。

当社は、独占禁止法および関連法規を確実に順守し続けるために、事業者団体活動などの対外的活動に関する新たなガイドラインを策定し、営業部門や技術部門等の役員・従業員が確実に公正取引の考え方や法規制を順守して事業活動を推進できるようにいたします。あわせて、ITを使った体系的な教育・啓発活動を行うとともに、より実効性のあるモニタリングを実施いたします。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

貿易コンプライアンス

グローバルに事業を展開する当社は、その重要な責務として、安全保障輸出管理および関税法の順守を中核とした貿易コンプライアンスの徹底を図っています。安全保障輸出管理については、2007年度は、中国、中米、中近東など輸出上重点をおかなければならない再輸出拠点などでの実地調査を行いました。関税法については、2007年7月、本社に貿易コンプライアンスセンターを設置、事業ドメインごとに関税法順守責任者を任命し、推進体制を構築しました。当社は、国内にてコンプライアンスに優れた企業として通関上の優遇措置を受けることができる「特定輸出者」の承認を取得しています。

2008年度は、安全保障輸出管理と関税法順守双方の管理ポイントを採り入れて、より現場現物視点で、教育・啓発活動、業務プロセスの見直し、監査など、遺漏のない取り組みを推進していきます。

北米の取り組み

北米地域では、グループ会社に、法務・コンプライアンス推進の窓口となるリーガル・コーディネーターをそれぞれ選任。パナソニック ノースアメリカ(株)法務部が在米各社の経営責任者とリーガル・コーディネーター参加のもとで実施する四半期ごとの法務レビューをはじめ、情報提供やアドバイス・支援を行うことにより、コンプライアンスに関する課題を共有し、その解決を図っています。とくに、独占禁止法や米国輸出管理規則への対応を重点取り組み分野と位置づけ、オンライン教育や集合研修等を行っています。

パナソニック ノースアメリカ(株)
法務責任者

欧州の取り組み

欧州地域では多くの国に子会社があり、パナソニック ヨーロッパ(株)法務部が各社に法務責任者を配置し、現場におけるコンプライアンスの徹底を図っています。また各社で定期的に「法務リスクアセスメント」を行い、必要な対策を実施しています。さらに、これらの活動により把握された地域共通のコンプライアンス課題にも取り組んでおり、EU競争法を地域共通の重点分野として位置づけています。競争法については、在欧グループ会社の従業員にオンライン研修を実施し、啓発を図っています。

パナソニック ヨーロッパ(株)
法務責任者

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

グローバルなコンプライアンスの取り組み

当社では、事業のグローバル化に伴い、コンプライアンス活動も地域の枠を超えて、グローバルに共通の方針と目標のもと、共通のプロセスで、相互に連携をとって推進することが必要不可欠であると考え、数年前から本社・事業ドメイン会社・地域統括会社間でその検討と取り組みを進めてきました。前述したコンプライアンス月間の取り組みは、その一例です。さらに、2008年3月に開催されたグローバル法務会議では、より現場視点で取り組みを進化させるべく、事業ドメイン、地域統括会社の事業計画に基づき策定した法務活動計画を持ち寄り、各事業ドメインの法務部門が地域統括会社の法務部門と個別に当該地域・事業領域におけるコンプライアンスの課題と対策、具体的な連携と分担について討議・確認を行いました。コンプライアンスの神経系統をグローバルに張り巡らせ、それを実際に機能させることを通じて、コンプライアンスをより確実なものとし、事業現場の隅々まで定着させていきます。

啓発ポスター
コンプライアンス「5つの視点」
日本語を含め9言語に翻訳

中国
コンプライアンス
ガイドブック

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

優れた職場環境の実現

当社は「経営の根幹は人にあり。物をつくる前に人をつくる」という創業以来の理念に基づき、これまで「経営基本方針を理解し、常にその方針を体して使命を達成する人材づくり」を進めてきました。今後とも多様な人材を活かす組織風土作りやさまざまな人事施策の展開をグローバルに進めてまいります。

人事担当役員 原田雅俊（右から二人目）各事業ドメインの多様性推進メンバーと。
右よりパナソニックAVCネットワークス社 相馬洋子、原田、本社 福田敬子、松下ホームアプライアンス社 岩崎映子、e-Work推進室 樋口岳輝。

2007年度の成果と今後の課題

2007年度は、情報通信技術を駆使した、時間や場所にとらわれない柔軟で多様な働き方である「e-Work」の本格導入をはじめ、多様な人材が活躍できる組織風土づくりを進めました。また、海外会社の外国人基幹人材について、数ヶ月から2年程度の間、日本での勤務・研修を行うことにより、その育成や経営幹部への登用を図る「Working In Japan」の推進など、グローバルに人材の強化に取り組みました。

2008年度は、「GP3計画」の中間年度として、真のグローバル経営を実践していくための人材育成や組織風土づくり、国や地域、事業、職種を越えた人材交流の推進などに引き続き取り組んでまいります。

取り組み

多様性を活かす組織づくり

世界中のお客様に満足いただける製品・サービスを提供していくためには、性別や年齢・国籍にかかわらず、多様な人材が持てる力を充分に発揮し、活躍できる組織風土を構築することが不可欠です。当社では、意欲と能力を持つ多様な人材に幅広く活躍の機会を提供するとともに、働きやすい環境の整備やしくみ作りに積極的に取組んでいます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

「e-Work」を推進

情報・通信技術を活用したユビキタスな働き方として「e-Work」を推進しており、2007年4月に約3万人の社員を対象に在宅勤務制度「e－Work@Home」を本格導入。2008年3月末で、約3,000名が月1回や週1、2回の頻度で在宅勤務を利用しています。利用者を対象に実施したアンケートによると、以前と比べて生産性については75%が向上した、個人生活については72%が充実したという声が寄せられています。また、出張先でも業務が行えるスポットオフィスを9拠点に設置しており、月間の利用者は3,500人を超えました。「移動時間が削減できた」「お客様への対応が早くなった」といった効果が確認されており、今後さらに設置を拡大していく予定です。このような多様で柔軟な働き方の加速を通じて、生産性の向上とワーク・ライフ・バランスの実現につなげてまいります。

ワークライフバランスの取り組みについて

多様な人材が活躍できる環境づくりの一環として、従業員のワーク・ライフ・バランス支援にも積極的に取り組んでいます。

取り組み例

育児休業	子供が満7歳の3月末に達するまでのうち通算2年間取得可能
ワーク＆ライフサポート勤務	短時間勤務、半日勤務、隔日勤務等、育児や介護との両立を図るための柔軟な勤務制度
ファミリーサポート休暇	家族の看護や子供の学校行事等のために幅広く利用できる休暇制度
チャイルドプラン休業	不妊治療のための休業制度

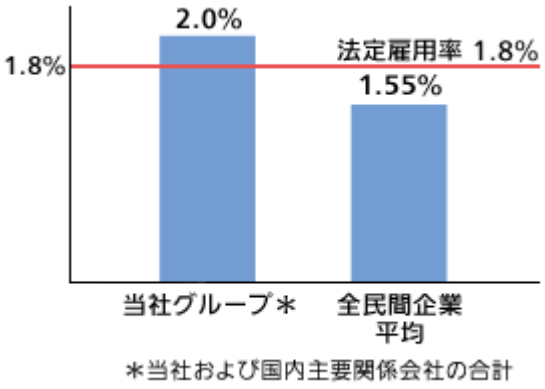
その他、カフェテリアプランに今年度よりワーク・ライフ・バランス支援のためのポイントを新たに付与

熟年設計セミナーについて

退職を控えた社員に、定年にまつわるいろいろな問題についての実際的な知識と情報を提供し、定年後の生活プランを仕上げてもらうため、55歳以上の社員とその配偶者を対象に「熟年設計セミナー」を実施しています。当セミナーは各地の事業場で土曜日に半日開催され、2007年度は配偶者も含めて約1950名が参加しました。受講した社員からは「定年後の経済生活を夫婦で考えるよいきっかけとなりました」などの感想が寄せられています。

障害者雇用の推進

日本国内（当社および主要関係会社）における障害者雇用率は2.0%で、全民間企業の平均雇用率（1.55%）や、法定雇用率（1.80%）を上回る高い雇用率を維持しています。また、地域や行政との連携により第3セクター方式による特例子会社4社を運営し、重度障害者の雇用に努めています。



＊当社および国内主要関係会社の合計

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

女性登用の拡大に向けた取り組み

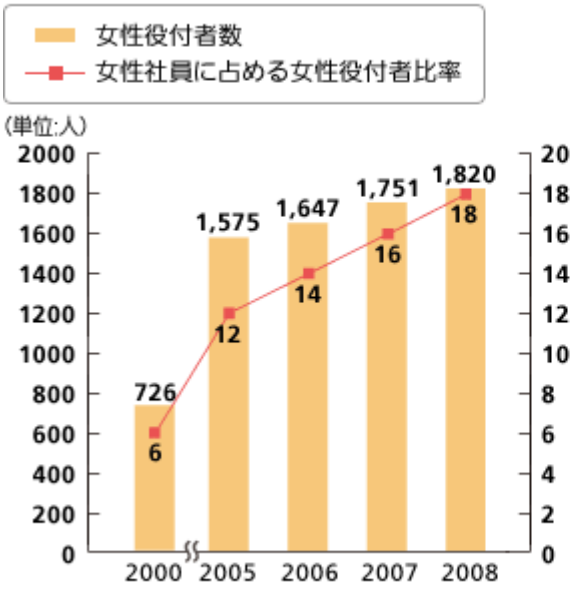
当社では1999年にイコールパートナーシップの取り組みをスタートし、「松下版ポジティブアクションプログラム」の策定や、女性の個別育成、均等雇用担当部長の設置など、性別や年齢・国籍などによる差別のない、オープンでフェアな職場環境づくりを進めてきました。

2001年には、それまで人事部門を中心に取り組んできた女性の積極登用を、組織の中に多様性を育む原動力として位置づけ、女性の経営参画をさらに加速させることで企業風土を変えるという経営施策の一つとして、社長直轄の「女性かがやき本部」(現、多様性推進本部)を設置しました。
そして、この本部が中心となった様々な活動がそれぞれの現場レベルで加速するよう、各事業ドメインのトップである役員10名で構成される「アドバイザリーコミッティ」を設置し、これらのメンバーが各事業部門における推進責任者となって、女性の積極的な登用や風土改革をトップダウンで推進しています。

また、毎年7月を多様性推進月間と設定し、全社をあげて「女性躍進フォーラム」を開催し、社長を含め全役員・経営幹部と各部門のリーダーが女性の活躍や多様性に関するテーマで意見交換を行っています。さらに、2007年には、経営幹部候補となる女性中堅社員を対象に視野拡大やマネジメントの実践スキル向上を図るための「キャリアストレッチセミナー」を新たに開講し、全社から64名が受講しました。

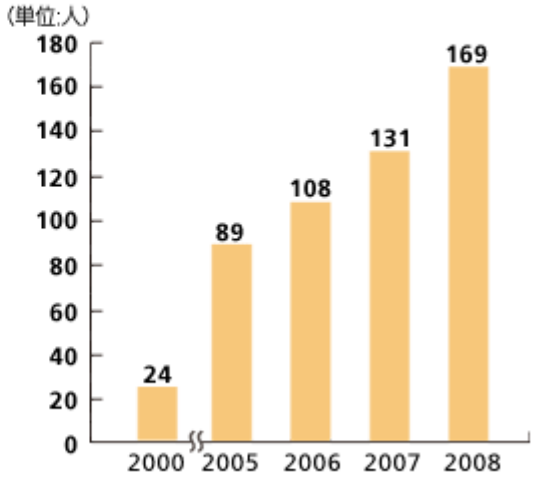
このような多面的な取り組みの結果、女性の経営責任者、グループマネージャー、チームリーダーといった管理職の数が増えただけでなく、製造分野をはじめ、あらゆる分野でリーダーシップを発揮する女性社員が増え、新商品やヒット商品の創出につながっています。

《女性役付者数と役付者比率の推移》



※当社および主要国関係会社の合計

《女性管理職(課長クラス以上)人数の推移》



※当社および主要国関係会社の合計

企業の枠組みを超えた多様性推進の展開

性別や年齢・国籍に関わりなく一人ひとりが活躍できる企業の実現に向けた取り組みは、社外とも連携した活動へと発展させています。2005年には「ウーマンズネットワーキングフォーラム」を他幹事会社とともに立上げ、各企業で働く女性社員のモチベーションアップを目的に、49社520名が参加するフォーラムを年に一回開催しています。さらに、各企業の多様性推進担当者が、それぞれの企業内での多様性推進の取り組みを加速させるための具体的な施策やノウハウを互いに共有し合う「ダイバーシティ西日本勉強会(39社93名)」に実行委員会メンバーとして参画し、年4回の勉強会を企画・運営しています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

また、2007年4月には、企業経営の中枢を担う女性のネットワーキング支援を目的に設立された、「特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベイティブ・ネットワーク（略称NPO法人J-Win）」での活動にも積極的に取り組んでいます。2007年度には、従来ダイバーシティが遅れている分野とされていた製造部門にフォーカスした施策を7年前から打ち出し、継続的に取り組みを強化しながら先駆的な施策にもトライアルしていることが評価され、「J-Win準大賞」を受賞しました。

このような企業の枠組みを超えた多様性推進の取り組みへの挑戦を通じて、他社からの学びを得るとともに、社会全体の多様性推進の加速への貢献につなげてまいります。

日本に勤務する外国人の採用拡大と定着に向けた取り組み

性別や年齢・国籍に関わりなく、多様な人材が活躍できる組織風土づくりの一環として、「外国人採用アクションプラン（30人／年）」を策定し、日本勤務の外国人採用（新卒定期・キャリア）の拡大を進めています。あわせて、本年から日本勤務の外国人一人ひとりが持つ能力を最大限発揮するための環境整備や風土醸成、およびその定着化を図ることを目的として、入社当初から外国人とその上司間で将来のキャリアアップについて双方の想いを共有するための「個別育成計画書」の策定や、外国人の配置・育成フォローを行うための人事部門による「入社2年目面談」の設定、そして日本で勤務するために必要な様々な情報を提供する外国人向けコミュニティーサイト「イリマジロ」の構築などを展開しています。さらに、外国人社員が所属する職場の社員に、外国人とのコミュニケーションの留意点等を教える「異文化コミュニケーション研修」も開始しています。

これらの取り組みを通じて、多様な人材一人ひとりがかがやき、それぞれの能力、創造性、感性をいかんなく発揮し、互いの意見をぶつけあいながら、さらにお客様第一を実現する姿の実現につなげてまいります。

外国人とメンターとの懇談会

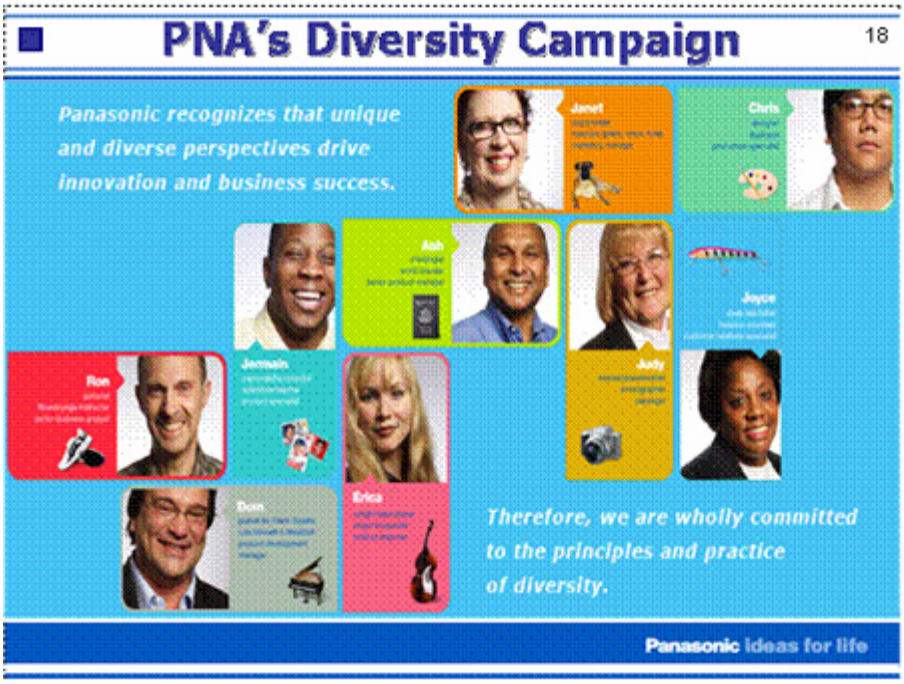
北米での多様性推進の取り組み

北米の地域統括会社パナソニックノースアメリカ（株）（PNA）では、社長のリーダーシップのもと、多様性あふれる企業文化の醸成に取組んでいます。社員一人ひとりの様々な考えや経験を尊重し、異なる価値観を認め、互いに学びあうことによって、これまでになかった新しいアイディアを生みだすような創造的で革新的な組織づくりに向けて、2005年に「ダイバーシティキャンペーン」をスタートさせました。

様々な職場ニーズがある中で2007年の「ダイバーシティキャンペーン」では、社員の自律性・生産性の向上に取り組みました。私たちの多くが良き企業人であるとともに、地域との関わりや家庭生活も充実させたいと考えており、この充実した地域・家庭生活から得た新たな価値観や経験なくして、仕事のクオリティと生産性の向上は期待できません。そこで、2007年に「業務効率化プログラム」をスタートし、社員がより柔軟な働き方ができる環境を提供し、社員一人ひとりの生産性を向上させるとともに、ワークライフバランス（仕事と個人生活の調和）の実現に取組んでいます。このような働き方を定着させることで、社員がより自律的に、責任感をもって仕事をすすめ、仕事を通じた自己実現ができる企業風土を育んでいます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

また2008年3月には、社員やその家族が、健康プログラムをはじめとした様々な福利厚生を享受できるサービス「Perks@Work」を導入しました。このしくみを通じて、社員やその家族の個人生活の充実を積極的にサポートすることで、さらに社員の満足度を高め、家族や友人との生活を豊かにするだけでなく、よりお客様の立場にたった会社であり続けることができると考えています。



「Diversity Campaign」の啓発ポスター

北米での雇用機会均等の取り組み

北米の地域統括会社パナソニック ノースアメリカ(株)(PNA)では、全社員に対して、差別禁止に関する法令関連と、そのEEO方針(Equal Employment Opportunity 雇用機会均等方針)に基づいて、「異文化コミュニケーション研修」を実施しています。これは、雇用における差別禁止に関する法律の理解を進め、職場でのハラスメントを防止することを目的として実施しているもので、この研修を通じて、社員同士やお客様、取引先との尊重しあえる関係づくりを学び、オープンでフェアな職場環境の実現をめざしています。さらに経営幹部や管理職には、職場におけるEEO方針の徹底や、法律を順守するために必要な措置をとる責任があることを啓発しています。

イコールパートナーシップ相談窓口の設置

当社では、本社に「イコールパートナーシップ相談室」を設置し、専任の相談担当者を配置するとともに、各ドメイン・事業所にもそれぞれ相談窓口を設置し、均等雇用やセクシュアル・ハラスメントに関する従業員からの様々な相談を受け付ける体制を整えています。

受賞のご紹介

当社の在宅勤務制度、多様な人材の活用が高い評価をいただきました。

- **「第8回テレワーク推進賞」会長賞**
  「社団法人日本テレワーク協会」より、e-Workの取り組みを評価いただきました。
- **J-Win準対象**
  特定非営利活動法人ジャパン・ウィメンズ・イノベーティブ・ネットワーク(J-Win)より、製造現場での多様性推進施策を評価いただきました。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

グローバルな人材育成

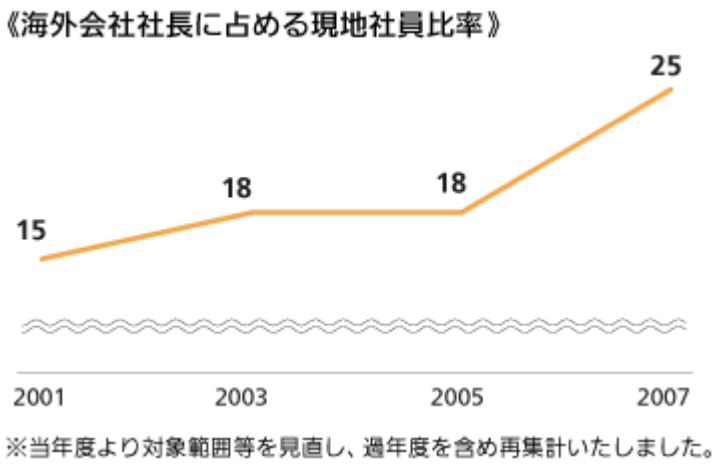
真のグローバルエクセレンス企業となるためには、人種・国籍・年齢・性別などに関係なく世界中から優秀な人材を確保・育成し、適所に配置していくことが必要だと考えます。経営環境や市場のグローバル化、ボーダレス化がますます進展する中で、国内外を問わず、グローバルに活躍できる人材の確保・育成に努めています。

海外会社現地人材育成の取り組み

「経営の根幹は人にあり。物をつくる前に人をつくる」との理念の下、仕事を通じた育成（OJT）だけでなく、職場を離れての教育（Off-JT）も幅広く体系的に実施するなど、グローバルに人材育成を強化しています。

具体的には、経営後継者の育成、経営幹部や職場のリーダーに求められるリーダーシップ・マネジメント教育、経営理念教育、開発・製造・販売といった現場第一線に求められる専門知識・技術・技能教育など、全社共通的な教育については当社の人材開発カンパニーが企画運営を行っています。また、海外会社現地人材を対象に、海外会社経営幹部の育成強化をねらいとした「シニア・エグゼクティブ・マネジメント・セミナー（SMS）」、「エグゼクティブ・マネジメント・セミナー（EMS）」等を実施しています。

特に本年は、開発・製造・販売の現場リーダーの育成強化や経営幹部への登用加速をねらいとした、「日本への長期・短期の派遣勤務・研修（Working In Japan）」を本格展開するなど、多様な国籍・文化・言語の人材が入り交じりながら相互に鍛えあうような組織づくりを進めています。



※当年度より対象範囲等を見直し、過年度を含め再集計いたしました。

また各事業分野においても、それぞれの育成ニーズに応じた様々な教育を実施するとともに、海外の各地域研修所においても、日本と同様に幅広い分野でさまざまな教育を実施しています。このような個人の成長を組織の成長につなげる人材育成サイクルを着実にまわすことによって、一人ひとりの自己実現と会社の業績向上につなげてまいります。

スキルアップ・スキルチェンジを加速する「スキル評価」

それぞれの事業分野でグローバルNo.1を競える「強い現場・元気な現場」の実現をめざして、従業員一人ひとりの個性を尊重するとともに、持てる可能性を最大限に発揮できる環境づくりを重視しています。2006年4月に導入した「スキル評価」は、一人ひとりのスキルを見える化することを出発点に、上司とのコミュニケーションを通じて、社員がイキイキ・わくわくしながら、より大きなやりがいを求めてチャレンジすることを積極的にサポートする仕組みです。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

《「スキル評価」導入後の人事システムの全体像》

労働安全衛生・労使関係

グローバルに経営活動を行っていく上で、各国の雇用・労働に関する法令や倫理を順守しなければならないことは言うまでもありません。当社では、各国の法令・労働慣行・労使関係などを踏まえ、差別待遇の禁止、結社の自由、団結権の保障、団体交渉権の保障、強制労働の禁止といった基本的人権の尊重はもとより、適切な雇用・労務管理を行っていくことを、グループ全体の労働政策の基本方針としています。

《基本的人権の尊重》

労働安全衛生マネジメントシステムについて

グローバルで労働安全衛生マネジメントシステムの構築・運用を目指した取り組みを推進中です。
日本国内では、主要関係会社の全事業場で社内基準に基づく労働安全衛生マネジメントシステムの構築が完了しています。また海外でも構築・運用の取り組みが推進されており、今後は安全衛生アセスメントを実施し、高位平準化に向けた取り組みを進めてまいります。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

管理体制	当社は構内で働く全ての人に安心、快適な職場環境を提供するため、構内総合安全衛生対策を推進すると共に、5S活動や職場・設備の安全衛生点検などを徹底して行ないます。 【管理体制における重点テーマ】 ● ドメイン ● 事業場安全衛生管理体制の強化 ● 愚直な安全衛生活動の実践

労使合同安全衛生委員会の設置

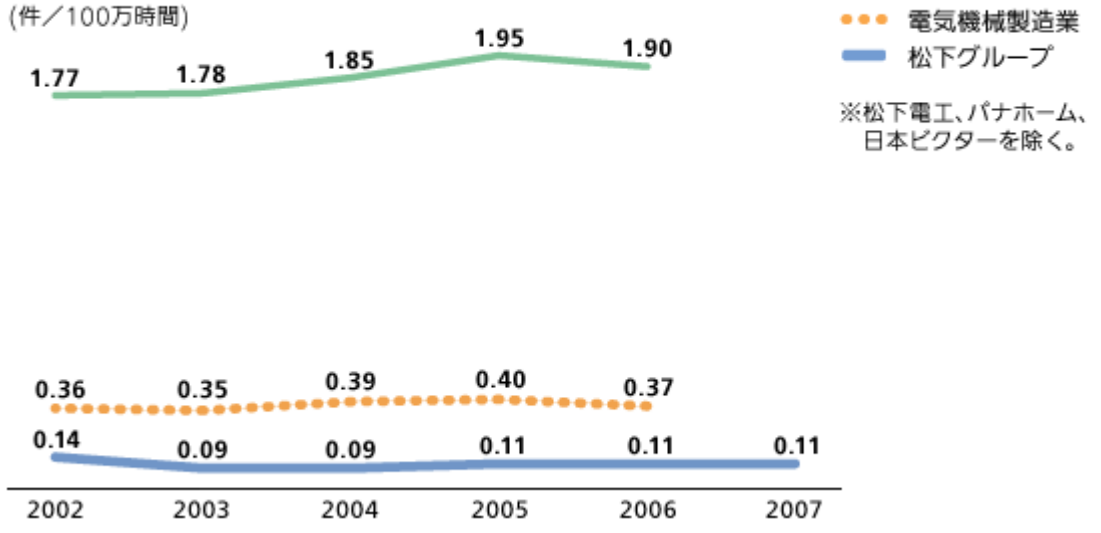
当社では事業場ごとに労使メンバーが参加した安全衛生委員会を設置し、そこで全従業員を対象とした健康・安全衛生管理に関する調査・審議を行っています。また構内の協力会社を対象に安全衛生協議会を設置し、構内の安全衛生管理に関するルールの徹底や情報提供等を実施しています。

安全管理	災害発生のリスクが高い非定常作業時のリスクアセスメントや危険予知活動などにより「危険ゼロ」職場の確立に向けた取り組みを行ないます。 【安全管理における重点テーマ】 ● 傷害リスクアセスメントの精度向上 ● 安全意識高揚 ● 防火 ● 防災対策との連携強化

地域別の傷害、業務上疾病、損失日数、欠勤の割合および業務上の総死亡者数

昨年本社に報告された労働災害は日本6件、中国13件（死亡1件含む）、台湾1件（死亡）、シンガポール2件、インドネシア2件、スロバキア2件でした。そこで2007年度より、主要な災害情報を「グローバルレポート」として配信し、対策の横展開を図るとともに、安全衛生アセスメントを推進してまいります。

労働災害発生頻度（休業災害）



労働災害による損失日数と強度率（日本）

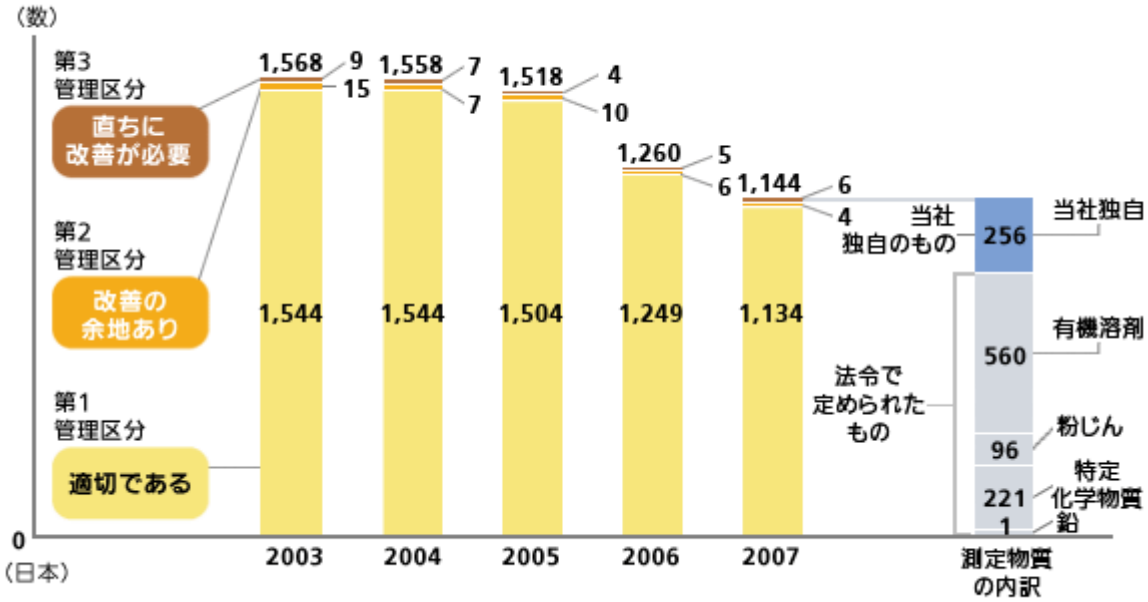
年度	2002	2003	2004	2005	2006	2007
損失日数	1,059	7,358	409	1,762	584	368
強度率	0.008	0.055	0.003	0.014	0.005	0.003

※損失日数とは労働災害によって失われた被災者の労働日数の合計
※強度率とは延べ労働時間1,000時間あたりの労働損失日数の割合

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

衛生管理	化学物質のリスクアセスメントや設備点検、作業環境改善活動などにより「より働きやすい」職場の確立に向けた取り組みを行ないます。 【衛生管理における重点テーマ】 ● 実態に則した快適職場環境の実現 ● 化学物質管理の強化 ● 石綿対策の推進

《管理区分別作業と測定物質の内訳》



※データ集計期間は1月～12月です。

従業員の健康管理に関する方針・取り組み（2008年度）

健康管理	長時間労働者への健康管理対策や職場コミュニケーション活性化、健康増進支援活動などの強化により「健康確保・増進」に向けた取り組みを行ないます。 【健康管理における重点テーマ】 ● 過重労働対策の推進 ● メンタルヘルス対策の推進 ● 健康松下21（松下版健康増進活動）の推進

HIV/AIDSの予防、感染者の人権保護、家族の支援

当社ではHIV/AIDSについて正しい知識を持って対応すれば予防でき、無用な不安や職場での混乱を避けることができると考え、従業員への啓発活動を最優先に取り組むことを基本としています。また人事管理面では感染者の人権保護を第一義として対応するものとし、

1. 個人情報の守秘
2. 人事上の差別の禁止
3. 同意なしのHIV抗体検査の禁止
4. 啓発活動の実施

の4点を対応の原則としています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

「海外人事・労務アセスメント」の実施

グローバルな事業展開を進める中で、当グループでは2007年度から、海外会社における労働・人権に関するコンプライアンスの徹底や労務リスクマネジメントの強化などを目的に、「海外人事・労務アセスメント」を実施しています。これは、海外会社において、現地の労働法や雇用制度・慣行に基づく適正な労務管理が行われているか、また、事業への影響やトラブルが発生する労務リスク要因が潜んでいないかなどを、約300項目からなるチェックリストに基づいて自主精査するもので、まず海外会社にて自己チェックを行った後、「アセッサー」と呼ばれる日本の親元事業ドメインの担当者が最終チェックを行うしくみです。また、「アセッサートレーニング」を定期的に開催し、計画的なアセッサーの育成やチェック能力の向上にも力を入れています。日本と海外との連携を深めながら、グローバルレベルでの労務マネジメントの強化に取り組んでいます。

パナソニック欧州会議(PEC)による従業員と経営幹部との対話

欧州では1994年に採択されたEU指令※を受け、いち早く労使間の自主協定を締結し、パナソニック欧州会議(PEC)を設置しています。2007年度は13カ国より29人の従業員代表がパリに集まり、3日間にわたって経営戦略や事業課題、雇用、労働条件に関する情報交換や経営幹部との活発な協議が行われました。

※ 欧州連合域内の2カ国以上にわたって1,000人以上を雇用するすべての企業に汎欧労使協議会の設置を義務付ける指令。

ILOフォーラムで中国における労使対話事例を紹介

2007年11月、スイス・ジュネーブのILO本部で行われた「多国籍企業及び社会政策に関する原則の三者宣言」30周年記念フォーラムで、パナソニックヨーロッパ(株)の人事担当カルマン取締役が中国での労使対話の取り組みをベストプラクティス事例として紹介。「労使対話を重視、促進するという点で、ILOの目指す『調和のある労使関係』の実践事例である」とのコメントをいただきました。

当社は今後とも、従業員との積極的な対話を通じて、健全な労使関係の維持に努めてまいります。

プレゼンテーションを行うパナソニックヨーロッパ(株)カルマン取締役

マルチフォーラムの様子

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

中国で積極的な労使対話を実践

中国では民間企業の組合組織率にばらつきがありますが、当社グループ会社では59社中55社で組合を組織し、数ヶ月に1回程度の労使対話を実施しています。急速に発展する中国では、生産設備の増強等で職場環境に影響を及ぼすケースもある中、当社では労使対話により着実な改善に取り組んでいます。2007年度、コンプレッサーを製造する当社グループ会社で設備増強に伴う職場温度の上昇が発生した際も、労使一体となった速やかな対処を行い、快適な職場を実現しました。このように着実な労使関係づくりにより、優れた職場環境の実現に努めています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

商品・サービスにおける責任

松下電器は、創業以来「お客様第一」の視点で、製品の使いやすさ・品質はもちろん、お客様対応や情報発信、情報セキュリティなど製品にまつわるすべての活動において、社会に貢献するという経営理念の実践をめざしてきました。

品質

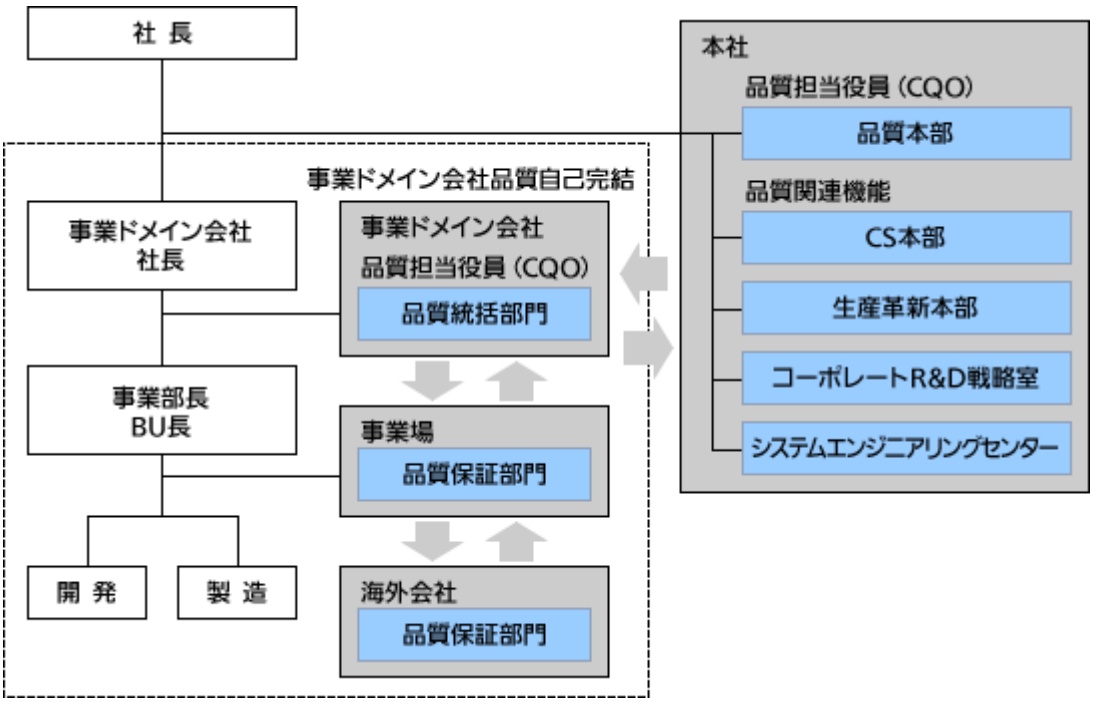
基本的な考え方

経営基本方針を具体化するために、『常にお客様および社会の要望に合致し、満足していただける製品およびサービスの提供を通じ、真にお客様に奉仕する』ことを当社品質方針としています。
この品質方針を実現するため、以下を基本政策として取り組んでいます。

1. 品質をお客様および社会の要望に的確に適合させる。
2. 製品の企画・設計・製造から使用・消費を経て廃棄されるまでの一貫した品質管理体制を確立し、全部門の連携協力のもと、品質向上活動を展開する。
3. お客様および社会の真の要望を敏感に且つ正しく捉え、それを製品化する積極性と技術・技能を持ち、お客様および社会の利益を厳守するマインドを持った人材の育成に努める。
4. 品質に関する法律、関連法規、各種規格を順守する。

推進体制

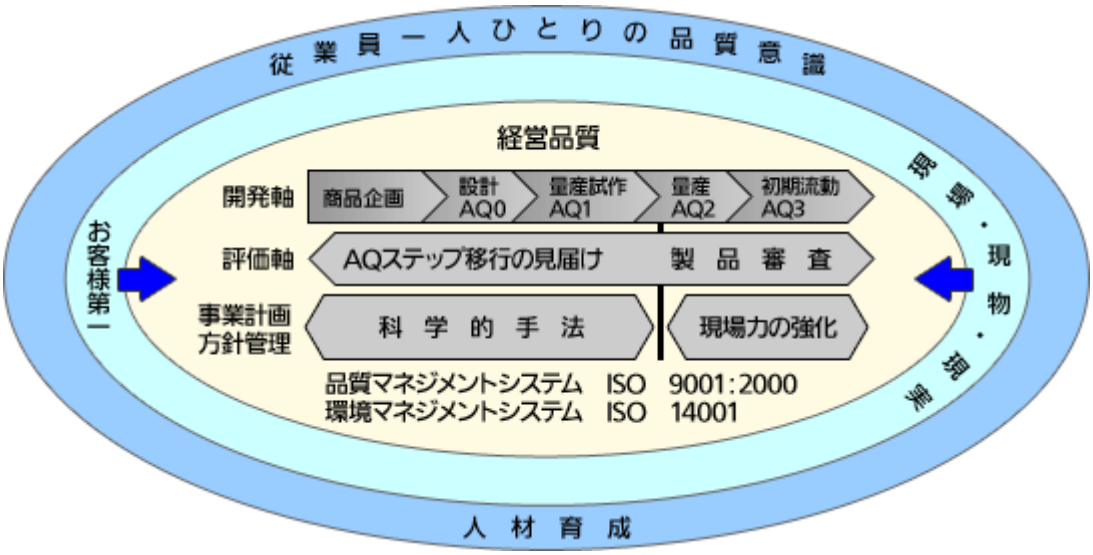
製品の安全意識を再確認するための研修の実施など、品質を守り、高めるための取り組みをご紹介します。



©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

品質マネジメントシステムの構築

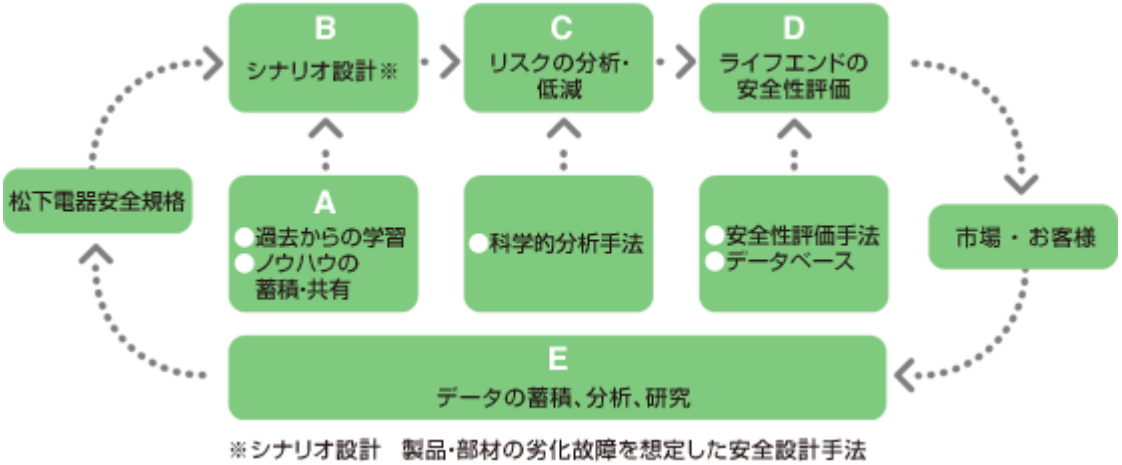
松下グループ各社の自己完結の品質保証プロセスを確立する為に、「品質マネジメントシステム構築ガイドライン」を発行し、グローバルに「松下品質マネジメントシステム（M-QMS）」を構築しております。継続的品質改善、品質問題の未然防止、及びバラツキの低減の実現を目指しております。



製品安全を考え抜いた設計・モノづくりの強化

安全なもの以外はつくらない。ライフエンドまで徹底して安全を確保。

FF式石油暖房機事故をはじめとする製品安全問題への反省により、製品安全に対する取り組み方を大きく転換しました。安全についてあらためて学び直す「学習会」をスタートさせ、安全規格を改定・強化するとともに、安全を具現化する商品の実現に全力で取り組んでいます。



©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

A. 製品安全を学び直す

安全最優先の意識を徹底させ、安全に対する意識をあらためて確認し、学び直す学習会を実施しています。

2007年度の「経営責任者品質マネジメント学習会」は、安全に特化して開催しました。技術、製造、品質の責任者を対象にした「モノづくり三位一体品質学習会」では、安全確保のために導入した手法について学んでいます。「製品安全現物学習会」は、過去に不安全問題を起こした現物を使い、品質本部の解説員が事故の内容や原因、対策、そこから得た教訓などについて説明しています。また、設計・品質・生産のキーマンを対象に「モノづくりリーダー製品安全設計研修」を新たに開催し、のべ23回で、累計916名が参加しました。さらに、2008年度は、実務者向けの製品安全設計研修を計画しています。

B. ライフエンドを想定したシナリオ設計

ライフエンドとは、製品が充分に機能を果たし、役目を終える時のことです。これまでの製品設計ではいかに壊れない製品をつくるかが重要なテーマでした。しかし、モノには必ず終わりがあるという視点に立ち、壊れる時、あるいはリサイクルや廃棄される段階においても安全を確保できるよう、設計段階から検証を重ねています。

C. リスクを徹底して分析し、低減

「製品のどこにどのようなリスクがあるのか」。あらゆる側面からリスクを見つけ出すための科学的な手法を用いて分析を行っています。見つけ出したリスクに対しては徹底した改善を行い、リスクをなくしていきます。

D. あえて壊す。ライフエンドの安全性を評価

ライフエンドを想定して設計し、リスク分析を経た製品は、最終段階として、どういう壊れ方をするのか、あえて壊してみる実験を行います。この過程で安全を確保できないものは、商品として市場に出さない、安全なもの以外はつくらない、という姿勢を貫いていきます。

E. データを蓄積、規格に反映

材料の耐久度を把握するため、加速劣化試験など科学的な評価手法を開発してデータを蓄積し、材料メーカーとも力を合わせデータベース化を進めています。また市場情報をサービス担当部署と共有し、松下グループ安全規格(MEISS)に随時反映させ、総合的な安全規格の構築に取り組んでいます。特に長期使用や不燃化対策、落下防止といった重要安全事項などは安全規格を一層強化しました。

お客様対応(CS)

基本的な考え方

創業者 松下幸之助は「真のサービス」について以下のように語りました。この言葉は松下電器のお客様対応の基本理念となっています。

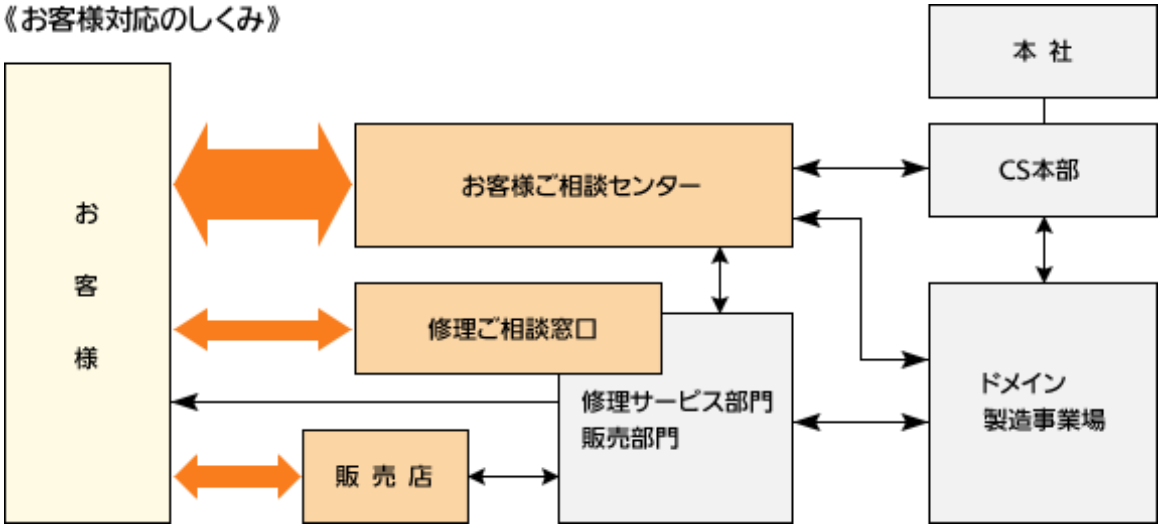
> 真のサービス
> 商売にはサービスがつきものである。サービスをともなわぬ商売は、もはや商売ではない。その意味においては、サービスは商売人にとっての一つの義務とも言える。
> しかし、これを単なる義務としてのみ受けとり、仕方なしにやむを得ずやっているとしたら、これほど疲れることはない。こちらが疲れるだけでなく、お客様にもその”仕方なさ”が自然に通ってしまう。
> サービスは相手を喜ばせるものであり、そしてまたこちらにも喜びが生まれてこなければならないものである。喜び喜ばれる姿のなかにこそ真のサービスがあると言えよう。
>
> *松下幸之助の言葉*

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

推進体制

CS本部がCS活動の全社的な行政・戦略立案を担当し、「お客様ご相談センター」や「修理ご相談窓口」にてお客様からのご相談に対応しています。
事業ドメイン・製造事業場では、ご相談センター・修理窓口と連携し、専門的な対応を支援するとともに、お客様の貴重なご意見や修理対応で得られた情報を、商品改善に活用しています。

《お客様対応のしくみ》



取り組み

「全社VOC委員会」で市場の声を活かす仕組みづくり

お客様の高齢化や商品の多機能化・複合化、通販など無店舗販売の広がりが進む近年、「商品の使い方がわからない」「どれを買ったらいいのかわからない」という、お客様からのご相談が増えています。

そこで、いただいたお客様の声をその場の対応で終わらせることなく、どこが使いにくいのか、どこがわかりにくいのかを分析し、取扱説明書・カタログの改良や品質改善、次期商品への反映、ひいては経営にも活かす取り組みを行っています。これがVOC（Voice of Customer）活動です。

当社では、プラズマテレビやデジタルカメラなどを生産するパナソニックAVCネットワークス社やファックス・電話機などを生産するパナソニックコミュニケーションズ（株）などが、業界に先駆けてグローバルなVOC活動に取り組んでおり、社外でも高い評価を得ています。そこで、この成果を全社に展開しようと、2007年1月に「全社VOC委員会」を発足しました。

この委員会では、開発・製造・販売・サービスなどの部門が参画、先行の成功事例を共有しながら、市場の声をモノづくりに活かす仕組みを導入、お客様満足度の向上を図るための活発な活動を進めています。
2007年10月には、「品質改善」「機能改善」「取説などの改善」活動の報告会を開催し、取り組みの共有化を図っています。

お客様の声を商品に活かす取り組み

パナソニックAVCネットワークス社（PAVC社）は、業界に先駆けてVOC活動に取り組んでいます。VOC活動とは、国内や海外から寄せられたお客様の声であるVOC（Voice of Customer）を開発・設計部門にフィードバックし、早期品質問題の兆し検出や商品改善に反映する取り組みです。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

また修理サービス会社との連携により、修理現場のサービスエンジニアの声を収集し迅速な対応につなげる、VOE（Voice of Engineer）活動にも取り組んでいます。
このVOC活動とVOE活動の両面からお客様の声を「見える化」し、現場力を活かしてお客様とともに商品を創り上げる取り組みを展開し、多くの成果をあげています。

さらに、進化するデジタル商品の使い方を動画や音声などを使ってお客様にわかりやすく伝えることにも取り組んできました。その取り組みのひとつが、Webサポート上での電子マニュアルの提供です。昨年は、薄型テレビ「ビエラ」・DVDレコーダー「ディーガ」の「使い方・つなぎ方ナビゲーション」が、「2007日本マニュアルオブザイヤー」※1を受賞しております。

顧客接点を広げグローバルな展開を進めるPAVC社の活動は社外的にも高く評価され、3年連続の「CRMベストプラクティス賞」※2や、「コンタクトセンター・アワード」※3受賞の栄誉に輝いています。

※1 取扱い説明書や電子マニュアルに対する、マニュアル品質や制作技術向上を目指した表彰制度。「マニュアルオブザイヤー」は総合部門の最優秀賞。テクニカルコミュニケーター協会が主催。
※2 CRM（Customer Relationship Management＝情報システムの応用で企業と顧客との長期的な関係を築く手法）の普及をめざすCRM協議会主催の賞。
※3 企業コンタクトセンター（コールセンター）の優れた取り組みへの表彰制度。リックテレコム社主催。

社内「消費者月間記念シンポジウム」でお客様の安心・安全に向けた対応の取り組みを徹底

当社は「お客様第一」を基本に、商品・サービスの向上に努めており、毎年5月の「消費者月間」にあわせ、「お客様第一」の取り組みの強化・浸透に取り組んでいます。とくに2007年5月は、社内の各職能、ドメイン・関係会社の責任者、社内の消費生活アドバイザー有資格者を対象に、「消費者月間記念シンポジウム」を開催し、以下のことを徹底しました。

2007年度 消費者月間記念シンポジウムの様子

1. **重大製品事故の報告の義務化などを盛り込んだ「改正消費生活用製品安全法」が施行されるなど、消費者の安全確保に向けた国を挙げての取り組みが進む中**
   (1) 今後はお客様対応に今まで以上のスピードを持ち、法に則り、しっかりと活動を進めていく。
   (2) お客様に十分な情報を公開し、公正・公平に対応する。
2. **お客様の安心・安全に向けた取り組みとして**
   (1) 商品の品質向上を図るため、修理情報の積極的な活用促進
   (2) お客様の声をモノづくりに活かす取り組みを全社展開するための「VOC委員会」を核にした取り組みの強化
3. **全社規程の「お客様対応基本規程」をJIS Q 10002(ISO10002)「品質マネジメント－顧客満足－組織における苦情対応のための指針」に準拠して改定し、全社的に高度で均質なお客様対応を実践するとともに、お客様からのご相談などを積極的に受け入れ、お客様の声を経営に反映していく。**

以上のような対応と取り組みの徹底を行い、日々の業務において、より一層お客様の立場に立った活動につなげていくことを全員で誓い合いました。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

北米で超お客様満足を徹底追求

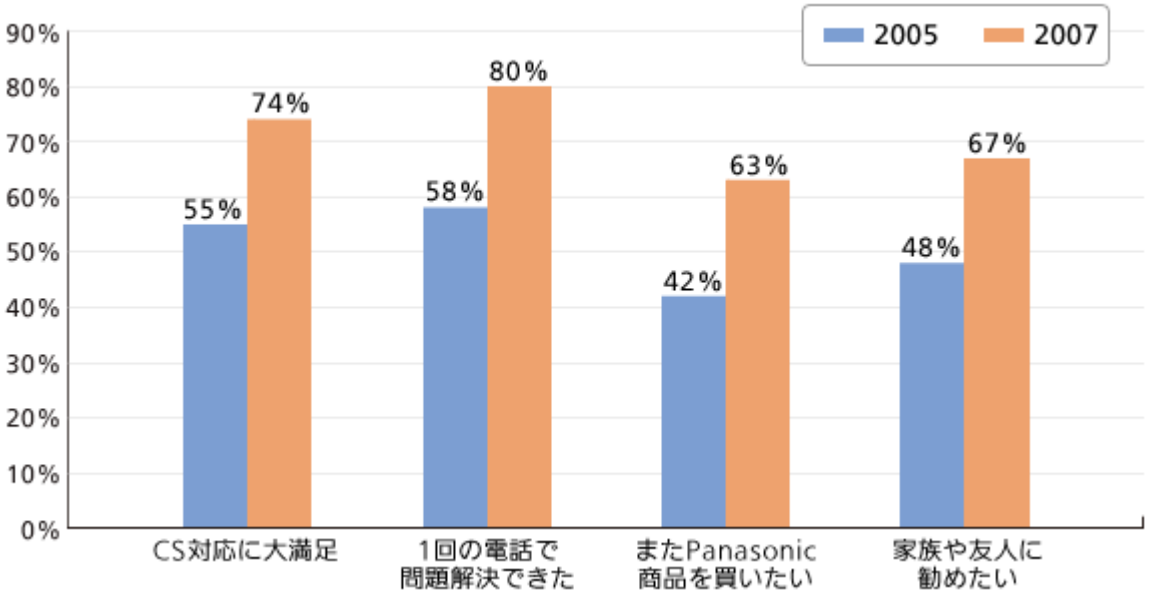
パナソニックカスタマーコールセンター社（PCCC）では、お客様に心から満足していただくXCS※活動を展開しています。特にアフターサービスはXCSにつながる重要な「お客様接点」であると位置づけ、中でもプラズマテレビをお買い上げいただいたお客様向けに「プラズマコンシェルジュプログラム」を導入しました。コンシェルジュ専用のフリーダイヤルを設け、専任のスタッフがお客様のお問い合わせに対応しています。

コンシェルジュプログラムの導入以降、高い評価を得て、プラズマファンも着実に増加しています。さらに業務のIT化や効率化を進め、各製品担当者に電話を自動転送するシステムも導入し、他の製品でも「待ち時間30秒以内」の目標を達成しました。PCCCではこの「プラズマコンシェルジュプログラム」で培ったノウハウを活かし、他の製品にも展開していきたいと考えています。

「プラズマコンシェルジュプログラム」
テクニカルサービスホセメイトス

※ XCS：Extreme Customer Satisfaction（超お客様満足）

《当社の北米でのアフターサービスに対するお客様満足度》



ユニバーサルデザイン（UD）

基本的な考え方

「ユニバーサルデザイン方針」に基づいて「理解しやすい操作への心配り」など具体的な6つの要素を定めています。当社が成長のエンジンと位置づける「V商品」では、ユニバーサルデザインの考え方を取り入れることが必須条件になっており、この考え方はすべての商品に広がりつつあります。

この商品づくりのためには、人間の特性や行動を知る「人間研究」や生活上での不満やニーズを知る「生活研究」が極めて重要です。どのようにすれば、使用時の負荷（ストレス）を低減し、自分にフィットしていると感じていただけるか。ユニバーサルデザインの究極は、お客様一人ひとりがそれぞれ使用する環境において、便利で簡単に心地よくご利用いただける商品づくりにあると考えます。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

この実現に向けた「人間生活研究」の成果は、全社共通のユニバーサルデザイン規程や設計基準にまとめられ商品企画・デザイン・設計などのプロセスで活用され、またユニバーサルデザイン機能を実現する技術開発に生かされています。

方針と基本6原則

ユニバーサルデザイン方針

より多くの人々への心配りを、商品・サービスを通じて提供し、共に生き生きと快適に、豊かに暮らせる生活の実現をめざします。

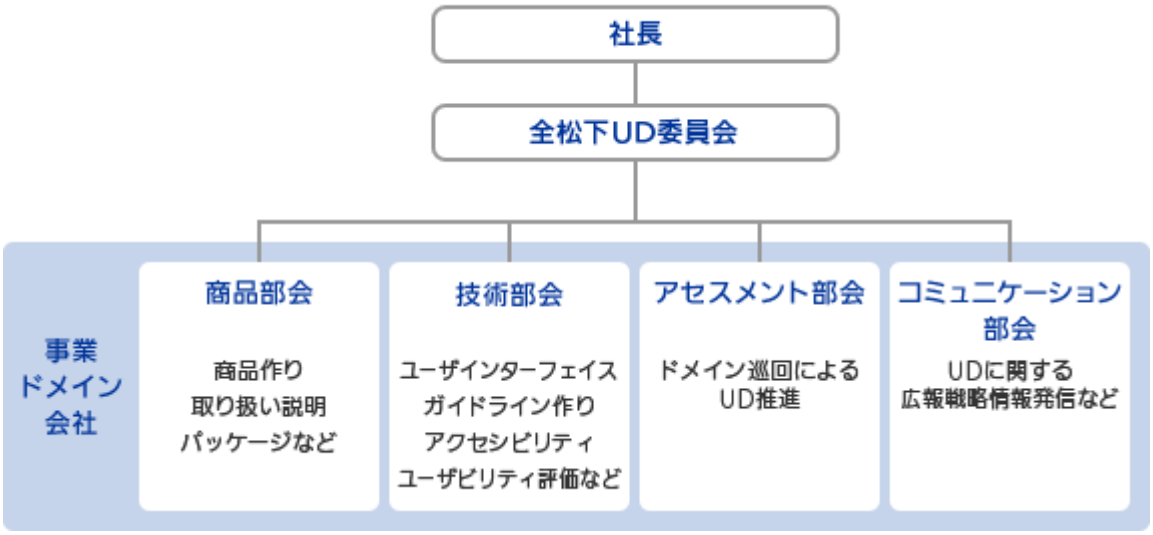
ユニバーサルデザイン基本6原則

1. 理解しやすい操作への心配り
2. わかりやすい表示と表現への心配り
3. 楽な姿勢と動作への心配り
4. 移動と空間への心配り
5. 安心・安全への心配り
6. 使用環境への心配り

推進体制

松下電器ではユニバーサルデザイン方針のもとに6つの基本要素を設定し、商品・取扱説明書・包装・カタログのユニバーサルデザイン実現を目指しています。企画・開発段階からお客様の視点に立ち、「操作性」「効率性」「快適性」「便利さ」を含めた総合的な満足度（ユーザビリティ）の向上に取り組んでいます。2005年度より松下電工との協働、2007年度からはパナホームとの協働も開始し、新体制で推進しています。

《ユニバーサルデザイン推進体制》



取り組み

障がい者にもやさしいものづくりに標準化活動で貢献

当社では障がいの有無に関わらず、できるだけ多くのお客様に使いやすい商品を提供すること基本に、商品開発に取り組んでいます。そのためには、各企業が個別に取り組むだけでなく社会共通のルールとして、障がい者に配慮した電子通信機器の設計基準を定めた法律や規格などを設けることが重要です。

たとえば米国では、パナソニックノースアメリカ（PNA）が、米国の電子通信機器の障がい者に関する法制化や規格化の取り組みに参画し、メーカーの立場で意見提言を行なうことで、合理的な基準作りに貢献しています。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

当社では、このような各国の法律化・規格化の動きを考慮しながら、本社R&D部門が中心となり、事業ドメインおよび米国、欧州のUD関連部門とも連携を図り、グループ全体に適用する社内基準づくりも進めています。

PNA テクノロジーライセンス&アライアンスグループ
アクセシビリティ担当マネージャー
トニー・ジャシオノスキー

UDに関する研修、社内の啓発活動

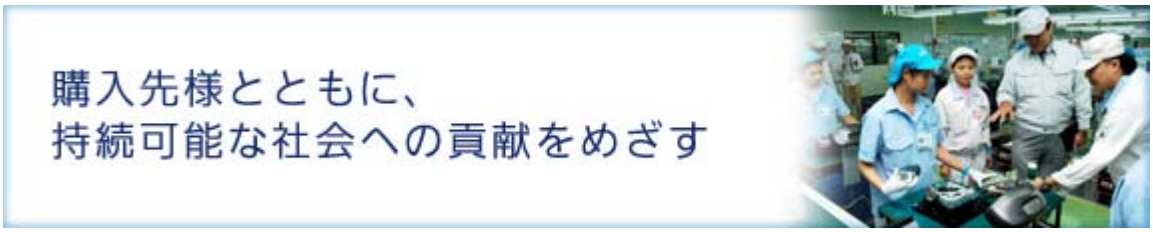
ユニバーサルデザインについて理解を深める社内研修として、UD基礎研修、UD知財、ユーザビリティ実践講座などを毎年一般社員向けに実施しています。

UD基礎研修は、UDの概念、先進企業の事例と自社活動、商品事例などのの座学に加えて、私たちの社会の多様性を理解するための高齢者、障害者擬似体験を含んでいます。
当社では、イントラネットネットをUD啓発に活用しています。UDに関するホームページでは、当社のUD活動報告やさまざまな情報を常時掲載しています。

さらに、2007年度は、eラーニング・テストを実施しました。
これは、UDについての一般的な知識および弊社のUD取り組みに関する出題をヒントを見ながら回答することで、社員のUDに関する知識・意識の向上を目指したものです。2007年度、36,508名の社員が受講しました。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

CSR調達の推進



当社では、購入先様はお客様に満足をお届する商品・サービスづくりのパートナーであると考えています。お取引先様とともに持続可能な社会への貢献をめざし、グローバルに活動を推進しています。

基本的な考え方

調達方針

松下グループの調達についての基本的な考え方をご紹介します。

購入先様へのお願い

購入先様においても、当社が定めるCSR項目の順守をお願いしています。

クリーン調達宣言

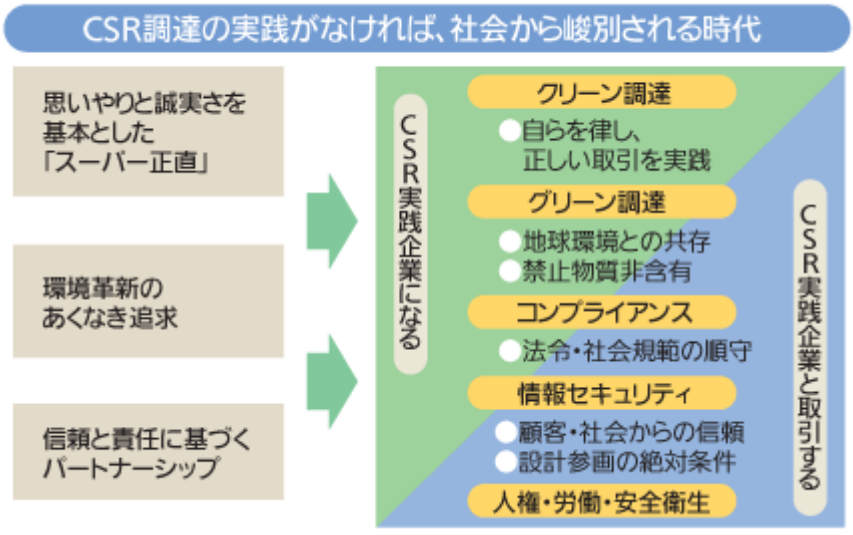
公平かつ公正な調達活動ークリーン調達が松下グループの調達活動の原点をご紹介します。

取り組み

購入先とともにCSR実践企業をめざす

CSR調達をグローバルに推進するため、「CSR調達説明会」を推進。2007年3月の中国を皮切りに、当社が事業展開する世界各地域で開催し、合計で購入先4,366社、約6,000名に参加いただきました。説明会では、公平かつ公正な取引関係をグローバルで構築し、調達プロセスに「私」を入れないという「クリーン調達」を宣言。法令順守、情報セキュリティ、環境、人権などに関する当社のCSRの考え方を説明するとともに、CSR調達への理解を求めました。それとともに購入先にもCSR実践企業になっていただき、よきパートナーとしてよりよい取引を継続して世界中のお客様に最高の満足をお届けしていく、という考え方を表明しました。

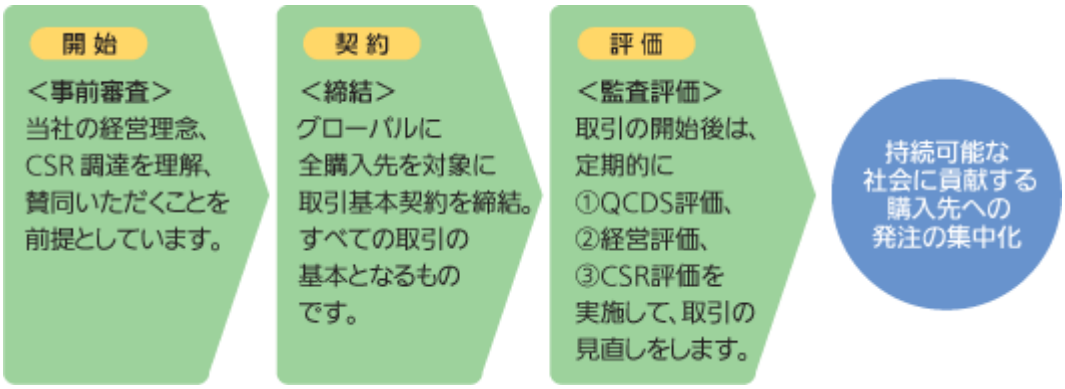
《CSR調達の考え方》



©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

「CSR調達評価制度」の導入

当社は、持続可能な社会に貢献する購入先への発注を集中しつつあります。万一、購入先が取引基本契約のCSR条項の内容に違反した場合は、速やかに改善対応を実施し当社に報告するよう求めていますが、報告内容により取引の縮小・停止を行なうなど、厳正な対応も行なっており、下記手順の定着を推進しております。



©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

調達方針

購入先様は、お客様に満足をお届する商品・サービスづくりのパートナーです。松下グループの調達についての基本的な考え方をご紹介します。

1. 購入先様と一体となった調達活動

購入先様は、真にお客様の求める商品づくりを主体としたあらゆるサービスのパートナーであり、相互の信頼、研鑽、協力のもと、求められる機能・価値を創造してまいります。

購入先様の選定にあたっては、以下の条件を考慮して、公正に評価選定させていただきます。

1. 要求を満たす品質や安全性の確保
2. 競争力のある価格対応力
3. 指定納期の順守
4. ITを駆使した変化対応力
5. 優れた技術・開発力
6. 安定した経営基盤
7. 環境への配慮
8. 法令・社会規範の順守
9. 重要情報の機密保持
10. 人権や労働安全衛生などへの配慮

2. VE調達の実践

部材・商品の市場動向や新技術・新材料・新工法等、購入先様との情報窓口としての役割を果たし、情報収集を行い、関連部門への提供・共有をいたします。

また、購入先様および企画・デザイン・研究開発部門等関連部門と先行対処で連携をとり、商品開発の段階からアフターサービスに至るまでの各段階において積極的に参画と提言を行い、商品力の強化に貢献してまいります。

3. 品質・安全性の確保

品質自主保証の考え方に基づき、購入する部材・商品の果たすべき機能・規格等の要求品質を開発段階より明確にし、購入先様に品質確保と維持を要請してまいります。

また、工程での品質のつくり込みにより、品質自主保証体制の確立を要請してまいります。

4. 原価低減活動の推進

お客様に受け入れられる商品価値の創造と価格の実現のために、材料費や加工費のみならず、トータルコストの低減に努めます。また、その実現のために購入先様と一体になって、新材料、新工法の開発やVEなどを推進してまいります。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

5. リードタイムの短縮による最適調達の実現

市場のニーズの変化に柔軟に対応できるように調達および新製品の開発・生産・事務処理等のリードタイム短縮を関連部門との連携により推進いたします。

6. グリーン調達による地球環境との共存

地球環境に配慮した部材・商品を優先的に調達するとともに、環境負荷の少ない新材料・新部品の開発を推進しグリーン調達を実現いたします。

7. グローバル調達の推進

部材の現地調達を通じて事業場の所在する国に貢献するとともに、最適品質・価格に加え長期的な取引を念頭に入れた購入先様とのパートナーシップを築いてまいります。また、グローバルでの生産活動に対応した情報ネットワークを構築し、柔軟かつ迅速な対応を図ってまいります。

8. 法令・社会規範の順守

各国の法令および社会規範を順守し、公正かつ自由な競争を尊重して誠実に調達活動を推進いたします。

9. 情報の活用と情報セキュリティの確保

経営上有用な情報の適切な収集活用を推進するとともに、入手した情報の適正な管理・活用と廃棄を進めます。他社情報などについて必要性を十分吟味のうえ受け取り、機密の保持と漏えいの防止に万全を期します。

10. 人権・労働・安全衛生

社員および購入先様の人権に配慮し、またその労働環境や・安全衛生を守りつつ調達活動を推進いたします。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

購入先様へのお願い

松下グループが事業活動を推進する上で購入先様とのパートナーシップは不可欠のものです。その推進においては、サプライチェーンとして社会的責任（CSR）を果たす取り組みが求められています。

購入先様においても、以下のCSR項目について順守いただきますようお願いいたします。

1. クリーン調達への賛同

松下グループの示す「公平かつ公正な調達活動（クリーン調達宣言）」に賛同し、公平かつ公正な取引をお願いいたします。

2. 品質・製品安全の確保

松下グループ事業場との取引基本契約および個別契約にて要求する品質および製品安全性の確保をお願いいたします。また、品質保証書に示す品質保証体制の確立と順守をお願いいたします。

3. 環境への配慮（グリーン調達）

地球環境の保全と環境マネジメントを積極的に行い、松下グループの推進するグリーン調達の方針に従い納入活動をお願いいたします。

4. 法令・社会規範の順守、公正な取引

松下グループの事業場との取引基本契約に基づき、法令および社会規範の順守をお願いいたします。

5. 情報セキュリティの確保

松下グループでは、お客様が安心して付き合えるグローバル企業として、適正な情報セキュリティを推進し、お客様の情報、個人情報、技術・品質・製品・サービス等の情報資産を正しく取り扱い管理することにより、企業の社会的責任を果たしてまいります。そのために、購入先様に対しても当社と同様のセキュリティレベルへの到達をお願いいたしたく、情報セキュリティ基準を提示させていただきます。

また、今後より深く広範なパートナーシップを結んでいくためには、情報セキュリティの確保は必須であり、社会的な要請でもある点をご理解いただきますようお願いいたします。

6. 人権や労働安全衛生への配慮

強制労働、児童就労、外国人労働者の不法就労を行なわないとともに、賃金・労働条件を含む従業員の雇用条件や安全衛生基準は、事業活動を行なう国や地域の法令への準拠をお願いいたします。

7. 社会貢献

経営資源を活用したコミュニティへの支援を通じて、国際社会・地域社会の発展に貢献する活動の積極的な推進をお願いいたします。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

クリーン調達宣言

1. 公平かつ公正な取引関係

私たちは、「企業は社会の公器である」という考えを基軸とする経営理念に基づき、調達のプロセスに「私」を入れないという認識を持ち、定められた方針や手順に従って、グローバルな購入先様と公平かつ公正な取引を行います。

2. 購入先様の選定

私たちは、物品・サービスの調達に際しては、法令・社会規範の順守、当社の経営理念や行動基準への賛同に加えて、次の調達基準などに沿って公平な競争機会を提供し、購入先様を公正に評価、選定します。

1. 要求を満たす品質や安全性の確保
2. 競争力のある価格対応力
3. 指定納期の順守
4. ITを駆使した変化対応力
5. 優れた技術・開発力
6. 安定した経営基盤
7. 環境への配慮
8. 法令・社会規範の順守
9. 重要情報の機密保持
10. 人権や労働安全衛生などへの配慮

3. 正しい調達活動の実践

購入先様との関係については、「より厳しい節度・倫理観」が求められており、公平な競争原理が働く健全な関係を構築するため、物品・サービスの調達にあたっての行動規範を次に掲げます。

1. 会社が定める行事を除いては、購入先様から会食の接待を受けません。会費制もしくは費用の双方負担（会社負担）の会食も同様です。
2. 会社が定める行事を除いては、購入先様とのゴルフ・旅行等を行いません。会費制もしくは費用の双方負担（会社負担）のゴルフ・旅行等も同様です。平日（ウィークディ）の購入先様とのゴルフ・旅行は行いません。
3. 「中元・歳暮」等の贈答品を受取りません。
4. 金銭（「祝儀」等を含む）、小切手、商品券、図書券等を受取りません。
5. 購入先様の未公開株、インサイダー情報をもとにした株式の取得等は絶対に行いません。
6. 購入先様の製品の割引斡旋によるご提供を受けません。
7. その他個人的な利益供与を受けると認められる行為は致しません。

罰則

弊社社員が上記事項に違反した場合は、社員就業規則に照らし、懲戒解雇を含む厳正な対処を行います。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

4. 購買オンブズマン「フェア・ビジネス・ホットライン」の設置

私たちの行為が、法令・規則、購入先様との契約、松下電器グループの「行動基準」、あるいは上記調達の行動規範に違反が生じている、または、生じようとしている疑いのある場合、その事実について可能な限り具体的に以下の方法にて通報をいただきますようお願いします。

1. ご通報の方法

- ご通報に関しては、貴社名、ご通報者のご氏名を明示ください。
- ご通報については、原則として電子メールにてお願いします。

宛先

- **電子メール**

  ✉ hotline@gg.jp.panasonic.com

- **封書でご通報いただく場合**

  〒571-8501　大阪府門真市大字門真1006番地
  松下電器産業株式会社　法務本部　企業倫理室
  室長　古村　弘幸

2. ご通報に対する対応

- ご通報内容は、法務本部・企業倫理室長の古村ならびに指名を受けた限定されたメンバーのみが受信し、対応します。
- ご通報内容の事実を確認の上、早急に対応を図らせていただきます。
- 原則として、対応結果を個別にはご報告致しませんのでご容赦願います。
- いただきました情報につきましては、本件の対応にのみ、使わせていただきます。

3. 通報による不利益の禁止

- 私たちは、購入先様との取引を、公平・公正に行うことを方針と致しております。
- 不正の目的なく通報された場合は、その事自体を理由として、不利益な取扱いを一切行いません。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

第三者意見

松下電器の持続可能性の取り組みと企業競争力について

企業のブランド、顧客満足（CS）、環境責任、社内の知識基盤、人的資源などの無形資産の強化は、持続可能な成長の決定要素であり、機能性以上に製品・サービスの差別化を図る鍵となりつつある。変化の早い電子・家電製品市場では、たえず革新力が求められている。そして、地域特有のニーズやライフスタイルに対する理解力も鍵となる。松下電器が他社に先駆けて取り組むR&Dやデザインセンターの地域分散化戦略は効を奏し、地域文化と連携する機会が拡大した。また、製品の短命化による廃棄物の増加や原材料の需要増加などに対しては、子会社である松下エコテクノロジーセンターを通して4つの主要電気製品（テレビ、洗濯機、冷蔵庫、エアコン）のリサイクルに取り組んでいる。今後はこのプログラムを他の電気製品にまで拡大することが不可欠である。さらに、製品の全ライフサイクルを通した環境面での課題に対する取り組みを企業戦略に取り込めば、恒久的に他社との差別化を図れるであろう。

松下電器は、持続可能性に対する取り組みを常に強化し、それを、企業文化や日々の活動に浸透させようと努力している。同社は、長年にわたりグループ全体の効果的な環境政策を実施してきた。製品による負荷だけでなく自社およびサプライチェーンの生産時の環境負荷も減少させることができた。同社は、高いレベルの省エネ製品数の増加にとどまらず、環境的に持続可能な製品の普及促進にも取り組んでいる。このような取り組みは、エネルギー効率の向上に非常に効果的である。

企業の持続可能性に関する取り組みに対して、ステークホルダーからしかるべき理解を得るには、社内体制・組織と持続可能性戦略の一貫性がとれていなければならない。したがってグループ内コミュニケーションは、オープンかつ透明であることが求められる。松下電器は、経営側と従業員との正確な意思疎通を重視している。人事管理に関しては、主要パフォーマンス指数（KPI）を使用してその透明性を確保している。松下電器の人材のスキルは、1996年に導入された評価制度で確実に向上している。人材育成に関する松下電器の次の課題は、企業の利益を左右するスキル強化戦略の投資対効果を積極的かつ恒常的に評価することである。そうすることで、長期的戦略との一貫性を図ることができるのである。

全体的に、松下電器は、持続可能なパフォーマンス向上のために、さまざまな努力と資源をうまく投下してきた。同社の持続可能性に関する戦略は、世界的な法令順守にとどまらず、企業市民活動、従業員への魅力的な機会の提供、持続可能性に関する潜在的リスクの回避といった内容にまで及んでいる。環境やステークホルダーの認識の変化によって生まれる機会から利益を得るための戦略と体制は適切に整えられている。松下電器は、持続可能な価値をステークホルダーに提示し、かつこれをパナソニック・ブランドに反映するよう最善策をとっており、これが長期的な競争力の優位性につながるであろう。

SAM（Sustainable Asset Management）社
シニア・エクイティアナリスト
イヴァン・ガフーリ

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

不変の経営理念とグローバル・パナソニック

企業は社会の公器

本年、当社は創業90周年を迎えました。1918年の創業以来、多くの皆様にひとかたならぬご支援とお客様にご愛顧をいただき、心から感謝を申し上げます。この意義深い節目の年に創業者・松下幸之助が考え、経営の中で実践した「松下電器は社会からの預かりものである」という「企業の社会的責任」を改めて振り返り、これからの当社の社会的責任についてご説明いたします。

企業は社会の公器

「個人企業でも株式会社でも、一面自分の意志で始めた自分のものであるという見方もできますが、より高い見地に立って考えれば、社会生活を維持し、文化を向上させるために存在している、いわゆる社会の公器だということになります。」

創業者・松下幸之助の言葉

創業者は企業活動に必要な人・金・土地・物、すべては本来、公のもの、つまり企業が社会から預かっているものであり、よって企業自体も社会のもの、つまり公器であると考えました。社会の公器である企業は、その活動を通じていろいろな形で社会に貢献し、社会生活を向上させていくところに「企業の社会的責任」がある、と考えたのです。

経営理念実践の行動基準「綱領」「信条」「遵奉すべき精神」

企業の使命とは

「企業の社会的責任については、いろいろなものが考えられますが、その根本となるのは、やはり、本業を通じて社会に貢献していくということだと思います。物資の生産、供給にあたる企業の使命は、真に人びとの役に立つような優良品を開発し、それをできるかぎり合理的に生産して、適正な価格で必要なだけ供給するということだと思います。」

創業者・松下幸之助の言葉

創業者は生産者の使命はあらゆる物資を水のごとく豊富に生産し世に供給することによって、人々の生活から不自由と貧困をなくしていくことであると、思い至りました。この使命を絶えず念頭に置き、社員の心の戒めとするために「松下電器の遵奉すべき精神」を制定、現在に至るまで全グループの基本方針として受け継がれています。

事業の真の使命を明示した1932年の第一回創業記念式典

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

地域・環境との調和

「企業は社会の公器として、社会の中にあって事業を営んでいますが、その場合、実際に活動を展開している地域社会、周囲の環境との調和がきわめて大切になってきます。広い土地を占有し、多数の人を擁している企業にとっては、地域社会や環境と一体化するというような心がまえを持って、これを調和しつつ、さらにはその発展に貢献していくことがつよく求められると思います。」

創業者・松下幸之助の言葉

創業者は企業の使命として貧困の撲滅と同時に地域・環境との共存を重要な社会的責任であると考えていました。産業なり経済というものは、人間の真の繁栄、幸福を生み出すためのものであって、産業のために人間が存在するのではない、よってかけがえのない尊い自然を保護することに、企業が率先して積極的に力を注ぐべきであり、それなくして企業の真の繁栄、発展は生まれてこない、と考えたのです。

世の中の暮らしを豊かにした主要家電商品群

自由な競争で共存共栄を

「ひとりその企業だけが栄えるというのでなく、その活動によって、社会もまた栄えていくということでなくてはなりません。また実際に、自分の会社だけが栄えるということは、一時的にはありえても、そういうものは長続きはしないのです。やはり、共々に栄えるというか、いわゆる共存共栄ということでなくては、真の発展、繁栄はありえないのです。」

創業者・松下幸之助の言葉

創業者は、取引先に対して、お互いが独立した事業者として相手の立場や発展を考えた上でともに社会からの要請に応えていくことが、双方の繁栄につながると考えていました。また共存共栄を実現していく上で、馴れ合いや過当競争を排し、「ルールにのっとった自由かつ公正な競争」を推進していくことが業界全体また社会の繁栄のために必要と考えたのです。

ラジオ生産にあたり業界全体の発展のため重要特許を買収し公開

21世紀の社会的責任

創業者は、「日に新た」の精神で、多くの革新的な取り組みを時代に先駆けて実践してきました。その1つに1960年に発表した「週休二日制」の導入があります。当時、日本で週休二日制を導入していた企業はほとんどなく、社内でも実施を疑問視する声が多かった中、創業者は「経済国難に直面しているときに、週5日制を実施することは容易ならないことである。このことをよくわきまえ、先進国アメリカ以上に高能率を生み出す決意で臨んでほしい」と社員の自覚と奮起を促したのです。それから5年間かけて「生産性倍増運動」を展開し、週休二日制に耐えうる企業体質にした上で実行しました。

当社は2007年、CO2の排出削減を経営指標に組み入れ、その公約が実行できるようにすべての事業活動を見直しています。40年以上前、他社に先駆けて「週休二日制」を導入したように、環境問題にもいち早く取り組むことによって、成長しながらCO2を削減できる企業体質を実現できると考えたからです。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

「企業は社会の公器」という言葉が初めて公に使われたのは、1946年7月。戦後初めての営業所長会議の席でした。

「生産、販売、利益は最も大事である。しかしそれは第一段階に過ぎない。さらに重要なのは、松下電器の考え方・経理理念を徹底すること。そうすれば、お客様に商品の心が通じる。そこに商品を超えた信用が生まれ、ナショナルというブランドが信用してもらえる。」

たとえ不良品が出たとしても経営理念に則りすぐに改善の出来る会社をつくることが大事だと創業者は考えたのです。それがお客様の信頼を高め、ブランド力を高める、すなわち「ブランドに経営理念を込める」ということなのです。

当社は本年10月に、社名を「パナソニック株式会社」に変更し、パナソニックとナショナルの二つのブランドも「パナソニック」に統一する予定です。創業者の精神の基本は「企業は社会の公器」「お客様第一」「日に新た」の3つであると言えますが、その根本となる心のあり方として「素直な心」が大切であるとしていました。ますますグローバル化している現在の当社の状況を「素直な心」で考えたならば、創業者も社名変更に必ず同意してくれたものと考えています。

社名は変わったとしても、またいかなる時代にあっても、当社の経営理念は変わることはありません。変化の激しい時代においてこそ、常に原点である創業の精神に立ち返り、これまでの90年の伝統に決して甘んじることなく、社員一人ひとりがそれぞれの立場で経営理念を実践してまいります。

21世紀になり、企業の社会的責任についても、地球全体という視点で考えていかなければならないと私たちは考えています。この思いは、「Panasonic ideas for life」というブランドスローガンにも込められています。「世界中の人々のくらしを輝かせる“アイディア”をお届けすることを通じて、地球の未来と社会の発展に貢献しつづける」ということを「ブランドプロミス」という形で、世界中のお客様に対してお約束いたしました。これからもパナソニックブランドのもと、21世紀の社会的責任「地球の未来と社会の発展への貢献」を果たすため、より一層取り組んでまいります。

ブランドプロミス

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

企業情報

松下電器は、国際的なエレクトロニクス企業として、各種の電気製品の生産、販売を中心とした事業活動を行っています。今日では、事業領域も高度なエレクトロニクス技術を基盤として、家庭用、業務用、産業用の広範な製品、システム、部品等に加え、住宅建材、住宅等に拡大しています。

2008年3月31日現在

会社名	松下電器産業株式会社（Matsushita Electric Industrial Co., Ltd.）
本社所在地	〒571-8501　大阪府門真市大字門真1006番地 （1006, Kadoma, Kadoma City, Osaka 571-8501, Japan） 電話番号：06-6908-1121（大代表）
取締役社長	大坪 文雄（Fumio Ohtsubo）
設立	1935年（昭和10年）12月15日
創業	1918年（大正7年）3月7日 ※　当社創業者　故松下幸之助（当時23歳）が、自身で考案したアタッチメントプラグを幸之助、妻、義弟の3名で製造販売を開始した時を創業としています。
事業内容	部品から家庭用電子機器、電化製品、FA機器、情報通信機器、および住宅関連機器等に至るまでの生産、販売、サービスを行う総合エレクトロニクスメーカー
資本金	2,587億4,000万円
売上高	90,689億円（2008年3月期）
従業員数	305,828名
グループ会社数	556社

財務情報

詳しい財務情報は、年次財務報告書（アニュアルレポート）またはIR情報（Webサイト）をご覧ください。

年次財務報告書
（アニュアルレポート）
松下グループの事業概況と財務情報についてご報告しています。

IR情報

http://ir-site.panasonic.com/jp/

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008

平成20年3月期　決算短信［米国会計基準］

平成20年4月28日

上場会社名　松下電器産業株式会社　　上場取引所　東証・大証・名証第一部
コード番号　6752　　ＵＲＬ　http://panasonic.co.jp/
代表者　（役職名）取締役社長　（氏名）大坪　文雄
問合せ先責任者　（役職名）役員 財務･IRｸﾞﾙｰﾌﾟ ｸﾞﾙｰﾌﾟﾏﾈｰｼﾞｬｰ（氏名）河井　英明　TEL　(06)6908-1121

定時株主総会開催予定日　平成20年 6月 26日　　配当支払開始予定日　平成20年6月2日
有価証券報告書提出予定日　平成20年 6月 27日
米国会計基準採用の有無　有

（百万円未満四捨五入）

１．平成20年3月期の連結業績（平成19年 4月 1日～平成20年 3月31日）

(1)連結経営成績

（%表示は対前期増減率）

	売上高	営業利益	税引前利益	当期純利益
	百万円　%	百万円　%	百万円　%	百万円　%
20年3月期	9,068,928　(△0.4)	519,481　(13.0)	434,993　(△0.9)	281,877　(29.8)
19年3月期	9,108,170　(　2.4)	459,541　(10.9)	439,144　(18.3)	217,185　(40.7)

	1株当たり当期純利益	潜在株式調整後1株当たり当期純利益	株主資本当期純利益率	総資産税引前利益率	売上高営業利益率
	円　銭	円　銭	%	%	%
20年3月期	132　90	132　90	7.4	5.7	5.7
19年3月期	99　50	99　50	5.6	5.5	5.0

(参考)　持分法による投資利益　　20年3月期　△9,906百万円　　19年3月期　1,035百万円

(2)連結財政状態

	総資産	株主資本	株主資本比率	1株当たり株主資本
	百万円	百万円	%	円　銭
20年3月期	7,443,614	3,742,329	50.3	1,781　11
19年3月期	7,896,958	3,916,741	49.6	1,824　89

（注）株主資本の金額は、米国会計基準に従い表示しています。

(3)連結キャッシュ・フローの状況

	営業活動によるキャッシュ･フロー	投資活動によるキャッシュ･フロー	財務活動によるキャッシュ･フロー	現金及び現金同等物期末残高
	百万円	百万円	百万円	百万円
20年3月期	466,058	△ 61,371	△ 203,548	1,214,816
19年3月期	532,557	△ 567,808	△ 427,703	1,236,639

２．配当の状況

	1株当たり配当金					配当金総額（年間）	配当性向（連結）	株主資本配当率（連結）
（基準日）	第1四半期末	中間期末	第3四半期末	期末	年間			
	円　銭	円　銭	円　銭	円　銭	円　銭	百万円	%	%
19年3月期	―　―	15　00	―　―	15　00	30　00	65,088	30.2	1.7
20年3月期	―　―	17　50	―　―	17　50	35　00	73,871	26.3	1.9
21年3月期（予想）	―　―	22　50	―　―	22　50	45　00		30.5	

（注）株主資本配当率の計算は、米国会計基準の株主資本の金額を用いて計算しています。

３．平成21年3月期の連結業績予想（平成20年 4月 1日～平成21年 3月31日）

（%表示は、通期は対前期、第２四半期連結累計期間は対前年同四半期増減率）

	売上高	営業利益	税引前利益	当期純利益	1株当たり当期純利益
	百万円　%	百万円　%	百万円　%	百万円　%	円　銭
第２四半期連結累計期間	4,390,000 (△3.0)	200,000 (△9.1)	181,000 (△ 3.5)	105,000 (△ 0.1)	49　97
通期	9,200,000 (　1.4)	560,000 (　7.8)	500,000 (　14.9)	310,000 (　10.0)	147　54

４．その他

(1)　期中における重要な子会社の異動（連結範囲の変更を伴う特定子会社の異動）　　有
新規：1 社（連結子会社に変更）　　[社名：㈱IPS アルファテクノロジ]
除外：1 社（持分法適用関連会社に変更）　[社名：日本ビクター㈱]

(2)　連結財務諸表作成に係る会計処理の原則・手続、表示方法等の変更（連結財務諸表作成のための基本となる重要な事項の変更に記載されるもの）
① 会計基準等の改正に伴う変更　　無
② ①以外の変更　　無

(3)　発行済株式数（普通株式）
① 期末発行済株式数（自己株式を含む）　20 年 3 月期　2,453,053,497 株　19 年 3 月期　2,453,053,497 株
② 期末自己株式数　20 年 3 月期　351,936,341 株　19 年 3 月期　306,769,039 株
③ 期中平均株式数　20 年 3 月期　2,120,986,052 株　19 年 3 月期　2,182,791,138 株
（注）１株当たり当期純利益の算定の基礎となる株式数については、連結財務諸表注記 2 の「１株当たり情報」をご覧ください。

（参考）個別業績の概要

平成 20 年 3 月期の個別業績（平成 19 年 4 月 1 日～平成 20 年 3 月 31 日）

(1)個別経営成績　　（%表示は対前期増減率）

	売上高		営業利益		経常利益		当期純利益	
	百万円	%	百万円	%	百万円	%	百万円	%
20 年 3 月期	4,862,220	(2.4)	132,772	(△6.5)	211,143	(49.1)	100,300	(1.5)
19 年 3 月期	4,746,868	(6.1)	141,989	(15.2)	141,602	(△34.6)	98,803	(383.3)

	１株当たり当期純利益	潜在株式調整後１株当たり当期純利益
	円 銭	円 銭
20 年 3 月期	47 29	47 29
19 年 3 月期	45 26	45 26

(2)個別財政状態

	総資産	純資産	自己資本比率	１株当たり純資産
	百万円	百万円	%	円 銭
20 年 3 月期	4,604,441	2,473,895	53.7	1,177 42
19 年 3 月期	4,816,679	2,664,413	55.3	1,241 41

（参考）　自己資本　20 年 3 月期　2,473,895 百万円　　19 年 3 月期　2,664,413 百万円

※　業績予想の適切な利用に関する説明、その他特記事項

日本ビクター㈱およびその連結子会社は 2007 年 8 月より持分法適用関連会社となっております。
したがって、それ以降の日本ビクター㈱およびその連結子会社の業績は、当期連結業績および連結業績予想の売上高･営業利益･税引前利益に含まれておりません。
なお、これに伴う前年実績の変更はしておりません。
当社は米国会計基準を適用しているため、リース取引に関する会計基準（企業会計基準第 13 号）適用に係る連結業績予想への影響はありません。

業績見通しは、現在入手可能な情報と、当社が現時点で合理的であると判断する一定の前提に基づいており、実際の業績は見通しと大きく異なることがありえます。
業績予想の前提となる仮定および業績見通しのご利用にあたっての注意事項等については、「経営成績及び財政状態」に記載された＜将来見通しに関するリスク情報＞をご覧ください。

お問い合わせ
松下電器産業株式会社
CSR担当室
〒105-8581　東京都港区芝公園1丁目1番2号
2008年6月発行

Panasonic
ideas for life

＜表紙について＞

創業者・松下幸之助が創業まもなく発売した「改良アタッチメントプラグ」（左の写真）は、当時家庭用の電源としても使用されていた照明用ソケットにねじ込んで、他の電気製品を接続するための器具でした。創業者は古い電球の口金をリユースすることで、ねじ込みやすく安価な商品を新開発しヒット商品となりました。その考え方は引き継がれ、さらに進化し、現在、省エネ長寿命の電球型蛍光灯で21世紀の地球環境への貢献をめざします。

©Matsushita Electric Industrial Co., Ltd. 2008